Приложение
к Коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
с учетом мнения профсоюзного комитета
МАУДО «ДПШ»
Протокол № от г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУДО «ДПШ»
_____ Ю.В.Смирнова

01.09.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МАУДО «ДПШ»

I.Общие положения

1. Оплата труда в МАУДО «ДПШ» осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ; решением Челябинской городской Думы **от 18.07.2025г. года № 11/3** «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Уставом МАУДО «ДПШ», приказом Минспорта России от 15.11.2018 №939 «Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания, структуре, условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта и к срокам обучения по этим программам» Постановлением Правительства РФ от 24.04.2025г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и другими нормативными правовыми актами и коллективным договором.

2. Основные понятия и термины:

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, едиными рекомендациями по системе оплаты труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, коллективным договором, локальными нормативными актами МАУДО «ДПШ» и трудовыми договорами.

Минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в

зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и иные выплаты) и стимулирующие выплаты (выплаты стимулирующего характера, премии и иные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Квалификационный разряд (категория) - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Профессиональные квалификационные группы-группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Тарификация работ - отнесение видов труда к должностным окладам (ставкам заработной платы) или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе тарификации работников МАУДО «ДПШ».

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (сокращенно - ППК) – коэффициент, устанавливаемый на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, а также за работу с каждой отдельной группой по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта в

соответствии с уровнем программы, годом обучения и количеством обучающихся. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

3.Тарификация работ и присвоение должностных окладов работникам МАУДО «ДПШ» производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарификация руководящих и педагогических работников МАУДО «ДПШ» производится с учетом имеющихся квалификационных категорий, присвоенных в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Челябинска, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

а)единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководящих, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г)Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской Думы;

д) Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Челябинска, утвержденного решением Челябинской городской Думы;

е)минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений города Челябинска;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, города Челябинска региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з)мнения представительного органа работников. Челябинская городская Дума может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Система оплаты труда директора организации установлена приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

5.2. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников МАУДО «ДПШ» (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается директором в кратности от 1 до 5.

5.3. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера МАУДО «ДПШ» производится в порядке и размерах, которые определяются органами местного самоуправления и коллективным договором.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МАУДО «ДПШ» устанавливаются приказом директора на 20-30 процентов ниже его должностного оклада.

6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

7. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами МАУДО «ДПШ», не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

8.Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской федерации (в рублях).

9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом,

обеспечивается за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, приносящей доход деятельности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МАУДО «ДПШ» системой оплаты труда, включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

10.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в **Приложении №1** к настоящему Положению.

10.2 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в **Приложении №2** «Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения» к настоящему Положению.

Заработная плата выплачивается из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» из бюджета города Челябинска, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также из средств, приносящей доход деятельности, в виде компенсационных и стимулирующих выплат, сдельных нарядов.

Бюджетная составляющая заработной платы работника устанавливается в пределах средств, выделенных на оплату труда, утвержденных Планом финансово-хозяйственной деятельности МАУДО «ДПШ».

Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, надбавок компенсационного характера, в том числе работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы выплат стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие размеры и условия оплаты труда, принимаются директором МАУДО «ДПШ» с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ».

11. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями 1-9 приложения к решению Челябинской городской Думы **от 18.07.2025г. года № 11/3** «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска»

12.Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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"

За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

13. Оплата труда тренеров-преподавателей производится по подушевой системе нормирования труда.

Оплата труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$Зп = До \times (n1 \times k1 \times v1 + n2 \times k2 \times v2 + ... + nn \times kn \times vn) / 100 + КВ + СВ,$$

где Зп - заработная плата;

До - размер оклада (должностного оклада) в соответствии с пунктом 6 Положения;

n1, n2...nn - количество лиц, занимающихся со специалистами, осуществляющими спортивную подготовку, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки;

k1, k2...kn - размер расчетного норматива за подготовку одного спортсмена по каждому этапу спортивной подготовки в соответствии с таблицей 1;

v1, v2...vn - коэффициент участия специалистов, в реализации тренировочного плана. Коэффициент участия специалистов определяется по формуле:

$$v = v_{раб} / v_{прогр},$$

где v - коэффициент участия специалистов в реализации тренировочного плана; vраб - объем работы с группами, установленный работнику;

vпрогр - объем работы с группами, установленный по программе спортивной подготовки.

Коэффициент участия применяется только в случае, если специалисты осуществляют работу с группой в меньшем объёме, чем установленный программой спортивной подготовки объем работы на определенном этапе спортивной подготовки или при бригадном методе работы. Коэффициент не может превышать 1;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

Таблица 1

Размер расчётных нормативов за подготовку одного спортсмена

Этап подготовки	Период	Расчётный норматив за подготовку одного спортсмена (в процентах от оклада (должностного оклада)
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	2,2
Этап начальной подготовки	до одного года	3
	свыше одного года	6
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	начальная специализация (до двух лет)	9
	углубленная специализация (свыше двух лет)	15
Этап совершенствования спортивного мастерства	до одного года	24
	свыше одного года	39
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	70

Наполняемость групп и максимальный объем тренировочной нагрузки на этапах спортивной подготовки устанавливаются программами спортивной подготовки в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Привлечение дополнительных тренеров и иных специалистов к спортивной подготовке производится в соответствии с требованиями федеральных стандартов по спортивной подготовке по данному виду спорта.

Тренерам, а также иным работникам, осуществляющим спортивную подготовку в учреждении, при "бригадном" методе работы (работа по реализации программы спортивной подготовки более чем одним специалистом, непосредственно осуществляющим тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом спортсменов, закрепленных персонально за каждым специалистом) заработная плата устанавливается по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

14. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6-го разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с профессиональной квалификационной группой, оклад устанавливается по решению руководителя учреждения по 4-му квалификационному уровню "Общеотраслевых профессий рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложению 12 приложения к решению Челябинской городской Думы четвертого созыва от 26 октября 2010г. № 18/7.

15. Почасовая оплата труда педагогических работников МАУДО «ДПШ» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения на условиях внешнего совместительства.

Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за

ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МАУДО «ДПШ» самостоятельно.

При оплате за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплате сверхурочной работы, оплате замещений - в расчете тарифной ставки сотрудника за 1 час (день) используется среднемесячное количество часов (дней) в месяце.

16. При выплате заработной платы директор МАУДО «ДПШ» обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается директором МАУДО «ДПШ» с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

По заявлению работника информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате может быть предоставлена в электронном виде, посредством направления ее на электронную почту работника.

Заработная плата и другие выплаты, связанные с исполнением трудовых обязанностей работников МАУДО «ДПШ» производятся посредством перечисления на расчетный счет работника на основании заявления.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, 10 и 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется исходя из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат, за фактически отработанное время с учетом исчисленного НДФЛ и удержаний.

Заработная плата один раз в году может быть выплачена раньше утвержденного Положением срока в соответствии с Трудовым законодательством.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата работнику может быть установлена договором возмездного оказания услуг из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» из бюджета города Челябинска, на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, средств субсидии на иные цели, не связанные с выполнением муниципального задания, а также из средств, приносящей доход деятельности.

При возникновении необходимости выполнения работ с привлечением нештатных сотрудников, согласно сметам на проведение мероприятий, выполнение работ, оказание услуг - приоритет при заключении договоров возмездного оказания услуг отдается работникам МАУДО «ДПШ» с их согласия. Оплата выполненных работ, услуг, произведенных по договорам возмездного оказания услуг, производится сверх расчетного нормативного фонда оплаты труда.

17. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. (ст.137 ТК РФ)

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения не израсходанного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса)

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник уволился по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса.

В случаях, предусмотренных пунктами 2-4 директор вправе принять решение об удержании из заработной платы не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового кодекса) или простое (часть третья статьи 157 Трудового кодекса)
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, установленных федеральными законами, -50% заработной платы, причитающейся работник. (ст.138 ТК РФ)

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам, за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Ограничения, установленные выше, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

18. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренным Трудовым кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МАУДО «ДПШ» независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от МАУДО «ДПШ», производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, директор МАУДО «ДПШ» обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

20. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выплата заработной платы производится не позднее недельного срока со дня регистрации соответствующих документов.

21. Директор МАУДО «ДПШ» и (или) уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора МАУДО «ДПШ» в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в период введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора МАУДО «ДПШ» о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МАУДО «ДПШ»

Выплаты компенсационного характера

1. Источником выплат, определенных данным Положением, являются:

1) Средства субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ», на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания им на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

2) Средства, поступившие от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

2. Директор при установлении компенсационных доплат принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, либо в абсолютном размере, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Размер выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников МАУДО «ДПШ», исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

5. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работникам приказом директора МАУДО «ДПШ» с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» на определенный срок до одного года, с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается.

6. По окончании периода, на который были установлены выплаты компенсационного характера, директором МАУДО «ДПШ», должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением, принимается решение о продлении этих выплат, изменении их размеров или отмены, о чем издается соответствующий приказ.

7. Выплаты компенсационного характера директору МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального

задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов;

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

9. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

- в пределах объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

II. Виды выплат компенсационного характера

11. К выплатам компенсационного характера относятся:

11.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

11.2. выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

11.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Доплата за совмещение должностей
-Доплата за расширение зон обслуживания
-Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
-Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Доплата за работу в ночное время.

- Оплата сверхурочной работы.

- Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, либо в абсолютном размере, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

II.I. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

13. Оплата труда работников МАУДО «ДПШ», занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными оклада), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

К категории работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, может относиться младший обслуживающий персонал.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03 октября 1986 года N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда" в размере 4, 8, 12 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

15. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

16. Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

17. В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест";

II.II. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

18. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок в размере 15%, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи и разовых премий.

19. Размер районного коэффициента определятся в соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 2.07.1987 N 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих…»

II.III. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

Доплата за совмещение профессий (должностей)

21. Дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) согласно графику работы, утвержденному директором МАУДО «ДПШ» наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

22. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей), размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Доплата за расширение зон обслуживания.

23. Дополнительная работа по такой же профессии (должности), выполняемая в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) согласно графику работы, утвержденному директором МАУДО «ДПШ» наряду с работой, определенной трудовым договором, и поручаемая работнику с его письменного согласия.

24. Доплата устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

25. Дополнительная работа работника как по другой, так и по такой же профессии (должности), поручаемая работнику при возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

26. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

27. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а директор МАУДО «ДПШ» досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

28. Привлечение работников МАУДО «ДПШ» для работы в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется только с письменного согласия

работника на основании уведомления, направляемого ему заведующем канцелярией МАУДО «ДПШ» и приказа директора МАУДО «ДПШ».

29. Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад), - в 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.

30. 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

31. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

Доплата за работу в ночное время.

32. Доплата производится работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время

33. В МАУДО «ДПШ» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

34. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

35. Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели

Оплата сверхурочной работы.

36. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

37. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

38.Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, в соответствии с подпунктами 28-31 настоящего Положения, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с настоящим подпунктом;

II.IV. выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
Выплаты за особенности и специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися

39. Выплата за работу в качестве члена в составе городских методических объединений устанавливается педагогическим работников МАУДО «ДПШ» на срок их работы в составе городских методических объединений по приказу руководителя в размере **3 800,00руб.**

40. Выплаты устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МАУДО «ДПШ»

Выплаты стимулирующего характера

41. Источником выплат, определенных данным Положением, являются:

1) Средства субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ», на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания им на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

2) Средства, поступившие от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

42. Директор при установлении стимулирующих выплат принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, либо в абсолютном размере, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

44. Размер выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок работников МАУДО «ДПШ», исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

45. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается работникам приказом директора МАУДО «ДПШ» с учетом мнения профсоюзного комитета МАУДО «ДПШ» на определенный срок до одного года, с указанием конкретного размера надбавки и периода, на который она устанавливается.

46. По окончании периода, на который были установлены выплаты стимулирующего характера, директором МАУДО «ДПШ», по представлению действующих комиссий, должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением, принимается решение о продлении этих выплат, изменении их размеров или отмены, о чем издается соответствующий приказ.

47. Персональная оценка конкретного работника МАУДО «ДПШ» с целью установления ему надбавки осуществляется по письменному представлению должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением, основанному на объективной оценке результатов труда, в соответствии с основными показателями, являющиеся основанием для ее установления, определенными настоящим Положением.

48. Выплаты стимулирующего характера директору МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов;
- в пределах объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

49. Размер выплат стимулирующего характера директору МАУДО «ДПШ» за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц. Данные выплаты устанавливаются директору МАУДО «ДПШ» приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству директора МАУДО «ДПШ» и осуществляются за счет средств МАУДО «ДПШ», поступающих от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

50. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ» осуществляются:

- в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов.

- в пределах объема средств, поступивших от приносящей доход деятельности в соответствии с Уставом МАУДО «ДПШ».

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора МАУДО «ДПШ» и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору МАУДО «ДПШ».

III. Выплаты стимулирующего характера.

51. К выплатам стимулирующего характера относятся:

51.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

- За сложность, напряженность;
- За выполнение особо важных (срочных) работ.

51.2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

- работникам за личный вклад работника в достижение эффективности работы МАУДО «ДПШ»;
- работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности, за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям.

51.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

51.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

51.5. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

51.6. Премиальные выплаты по итогам работы.

51.7. - Выплаты молодым специалистам.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам, (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

53. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах показателей утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников муниципального автономного учреждения, а также средств, приносящей доход деятельности, устанавливаются приказами директора МАУДО «ДПШ», по протоколу действующих комиссий, с учетом мнения представительского органа работников.

54. Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, присуждения

государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения соответствующим знаком отличия;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня издания приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома об ученой степени.

55. При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

III.I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

Выплата за сложность, напряженность

56. Выплаты за сложность, напряженность, могут устанавливаться всем категориям работников МАУДО «ДПШ» в размере **до 100%** должностного оклада.

57. Выплаты за сложность, напряженность устанавливаются приказами по МАУДО «ДПШ» на основании служебных записок должностных лиц, ответственных за руководство конкретным структурным подразделением с обоснованием основных показателей.

Оценку проводит комиссия по разработке и определению критериев в соответствии с утвержденным Положением о работе комиссий (далее «экспертная комиссия»).

Экспертная комиссия состоит из работников учреждения. Состав экспертной комиссии утверждается приказом директора.

Утверждение итоговых размеров выплат за сложность и напряженность за результаты труда каждому работнику устанавливается один раз в год, по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

Изменение установленных выплат работнику за сложность и напряженность чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

58. Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты за сложность и напряженность педагогам дополнительного образования:

- Устойчивый интерес учащихся к выбранному направлению по итогам учебного года;
- Средняя наполняемость учебных групп (в доле показателей наполняемости, связанных с муниципальным заданием) по итогам учебного года;
- Создание условий информационной открытости своей педагогической деятельности;
- Интеграция в образовательный процесс учащихся, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- Педагогически обоснованное применение на занятиях информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов;
- Формирование предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы;
- Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья учащихся;
- Организация работы детей в каникулярное время: выезды, реализация краткосрочных дополнительных общеобразовательных программ;
- Реализация проектов (мероприятий) с привлечением социальных партнеров;
- Организация и проведение мероприятий для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- Организация и проведение мероприятий профориентационной направленности;
- Организация и проведение мероприятий, направленных на сохранение традиции объединения;
- Организация совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий;

- Установление взаимоотношений с родителями (законными представителями) обучающихся, соблюдение норм педагогической этики, разрешение конфликтных ситуаций;

- Успешность освоения учащимися образовательной программы (по итогам промежуточной и итоговой аттестации);

- Профессиональное самоопределение учащихся, освоивших дополнительные общеобразовательные программы (из числа старшеклассников) по итогам учебного года;

- Качественная разработка и своевременное предоставление учебно-методической и плановой документации (дополнительная общеобразовательная программа, перспективный план развития учебного помещения, план воспитательной работы объединения, план индивидуального профессионального развития);

- Качественное и своевременное ведение отчетно-аналитической документации (электронные журналы учета работы объединений, отчеты, ИС «Портфолио достижений»).

Основные показатели, являющиеся основанием для установления выплаты за сложность и напряженность остальным категориям персонала:

- сложность выполняемой работы, знание и применение в работе компьютерной и другой техники и др.;

- опыт работы по специальности и занимаемой должности;

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания и др.);

- наличие переработки сверх нормальной продолжительности рабочего дня;

- ответственность в работе по поддержанию высокого качества:

  - образовательной деятельности МАУДО «ДПШ»,
  - исполнительской дисциплины,
  - функциональных обязанностей,
  - технического обеспечения деятельности МАУДО «ДПШ»;

- инициатива работника и творческого подхода к делу при выполнении заданий;

- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных для МАУДО «ДПШ» работ;

- универсализм профессиональных знаний и трудовых навыков;

- исполнение контрольно-проверочных функций при проведении работ, согласно плану работы МАУДО «ДПШ»;

- компетентность в разработке, принятии и реализации управленческих решений;

- успешная работа по координации направлений деятельности МАУДО «ДПШ»;

- обслуживание важнейших участков МАУДО «ДПШ»;

- содействие в обеспечении платных услуг и иной, приносящей доход деятельности;

- иные особые условия, влияющие на ее сложность и напряженность.

Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ

59. Выплата за выполнение особо важных (срочных) работ устанавливается всем категориям работников МАУДО «ДПШ» на срок их проведения в размере **до 50%** должностного оклада.

60. Основные показатели, являющиеся основанием для ее установления:

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;

- привлечение работников к выполнению непредвиденных, срочных и весьма срочных, особо важных и ответственных работ в том числе:

- при устранении форс-мажорных обстоятельств;

- при обработке информационных, расчетных данных во время подготовки отчетов, нормативных (локальных) актов, срочных запросов Учредителя и т. д;

III.II. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения.

61. Выплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения устанавливается всем категориям работников МАУДО «ДПШ» в размере **до 100%** должностного оклада.

62. В целях установления стимулирующей надбавки за личный вклад работникам МАУДО «ДПШ» утверждаются критерии оценки результативности профессиональной деятельности, по результатам труда за определенный отрезок времени.

63. В целях установления стимулирующей надбавки за личный вклад утверждается механизм оценивания эффективности деятельности:

Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы

64. Основанием для определения размера выплаты работникам МАУДО «ДПШ» является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника по утвержденным критериям. Оценочный лист составляется должностным лицом, ответственным за руководство конкретным структурным подразделением. Оценку по каждому работнику проводит комиссия.

65. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера определяется директором в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда.

66. Утверждение размера стимулирующих выплат каждому работнику проводится на итоговом заседании экспертной комиссии один раз в год по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

67. На основании подведенных итогов руководитель издаёт приказ об установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Изменение установленных выплат стимулирующего характера работнику чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

68. Размеры выплат:

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада. Максимальный размер выплаты 100% от должностного оклада за каждый вид выплаты.

69. Основными показателями (**Приложение 3** к Положению), являющимися основанием для установления выплаты за личный вклад **по должности педагог дополнительного образования являются:**

- Опыт творческой деятельности и социальной активности учащихся при обучении по дополнительной общеобразовательной программе;
- Профессиональная активность педагога дополнительного образования;

Источник - данные электронного портфолио достижений обучающихся и педагогов, формируемого педагогическими работниками на официальном сайте учреждения (chel-dpsh.ru) в течение учебного года.

70. Основными показателями (**Приложение 3** к Положению), являющимися основанием для установления выплаты за личный вклад **другим категориям персонала:**

- инновационная деятельность;
- исполнительская дисциплина;
- участие в реализации плана работы МАУДО «ДПШ»;

- обобщение и распространение собственного профессионального опыта;
- наличие разработанных методических продуктов для участников образовательного процесса;
- подготовка аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»;
- контроль входящих документов;
- отсутствие замечаний о несоблюдении сроков предоставления отчетности;
- ответственное отношение к сохранности имущества МАУДО «ДПШ»;
- профессиональный уровень исполнение должностных (функциональных) обязанностей работниками;
- своевременность, оперативность и качество выполнения должностных обязанностей работником, знание и правильное применение соответствующих нормативных правовых актов;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий;
- выполнение персональных поручений руководителя;
- участие в подготовке учреждения к новому учебному году;
- безаварийная работа и соблюдение правил дорожного движения водителем автомобиля (ПДД).

При аварии или ином дорожно-транспортном происшествии (ДТП), произошедшем по вине водителя автомобиля, либо нарушении ПДД надбавка за безаварийную работу и соблюдение ПДД не устанавливается в следующем периоде, в соответствии с приказом директора, в течение месяца;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

Если вновь принятый сотрудник обладает высокой квалификацией, опытом, стажем работы и т.д. - надбавка за личный вклад может быть установлена на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением.

Работникам учреждений дополнительного образования, реализующих образовательные программы физкультурно-спортивной направленности

71. Выплата устанавливается тренерам – преподавателям за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса в спортивных дисциплинах, включенных в программу Олимпийских игр, непосредственно участвующих в его подготовке к соревнованиям.

- всероссийского уровня 4% от должностного оклада.
- международного уровня 8% от должностного оклада.

III.III. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания.

72. Устанавливается за наличие ученой степени:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения **10%** от должностного оклада.

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения **15%** от должностного оклада.

- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:

- почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области";

- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и

благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";

- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения" - **10%** от должностного оклада.

73. При наличии у работника двух или более оснований для данных выплат начисление производится по одной из них, по выбору работника.

III.IV. Выплата за стаж работы, выслугу лет

74. Выплата устанавливается педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы, при стаже работы и занимаемой должности:

а) должности 1-го квалификационного уровня	
- от 1 месяца до 5 лет	620 рублей
- от 5 до 10 лет	1220 рублей
- от 10 до 15 лет	1830 рублей
- от 15 лет и выше	2440 рублей
б) должности 2-го квалификационного уровня	
3841 3 - от 1 месяца до 5 лет	720 рублей
- от 5 до 10 лет	1440 рублей
- от 10 до 15 лет	2440 рублей
- от 15 лет и выше	3260 рублей
в) должности 3-го квалификационного уровня	
- от 1 месяца до 5 лет	810 рублей
- от 5 до 10 лет	1630 рублей
- от 10 до 15 лет	2440 рублей
- от 15 лет и выше	3260 рублей
г) должности 4-го, 6-го квалификационных уровней	
- от 1 месяца до 5 лет	960 рублей
- от 5 до 10 лет	1920 рублей
- от 10 до 15 лет	2880 рублей

75. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

76. Выплаты молодым специалистам 1 раз в год, при стаже работы:

- 1 год – 60 000,00 руб.
- 2 года – 100 000,00 руб.
- 3 года – 140 000,00 руб.

Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование по очной (очно-заочной форме обучения), впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения. Выплата молодым специалистам осуществляется с 2024 года, и предоставляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 2023 года и соответствующим требованиям настоящего пункта.

В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистом в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

В случае призыва на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации и заключения контракта с Вооруженными силами Российской Федерации на добровольной основе) в период с даты окончания учебного заведения и до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, молодой специалист вправе претендовать на выплаты после трудоустройства на работу в течение 6 месяцев с даты завершения военной службы на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, при достижении им стажа работы, предусмотренного подпунктом 5 пункта 4 таблицы настоящего приложения.

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы.

III.V. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

77. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается приказом МАУДО «ДПШ» на основании приказа Министерства образования и науки Челябинской области с даты решения аттестационной комиссии Министерства образования и науки Челябинской области и действует до окончания действия приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (до 31.08.2029г.)

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам МАУДО «ДПШ» до вступления в силу настоящего приказа, сохраняются в течении срока, на который они были установлены.

Выплата устанавливается педагогическим работникам МАУДО «ДПШ»:

а) за I квалификационную категорию	
- по должностям 1-го квалификационного уровня	2440 рублей
- по должностям 2-го квалификационного уровня	2880 рублей
- по должностям 3-го квалификационного уровня	3260 рублей
- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	3840 рублей
б) за высшую квалификационную категорию	
- по должностям 1-го квалификационного уровня	3670 рублей
- по должностям 2-го квалификационного уровня	4320 рублей
- по должностям 3-го квалификационного уровня	4890 рублей
- по должностям 4-го, 6-го квалификационных уровней	5770 рублей

Выплаты устанавливаются в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

78. Ежемесячная надбавка водителям автомобиля за профессиональное мастерство (классность):

- имеющим 1 класс – **25%**
- имеющим 2 класс – **10%.**

Квалификация водителя автомобиля 2-го класса присваивается при управлении легковыми и грузовыми автомобилями категории транспортных средств «В», «С», и «Е» и непрерывном стаже работы не менее 3 лет в качестве водителя в МАУДО «ДПШ».

Квалификация водителя автомобиля 1-го класса присваивается при непрерывном стаже работы не менее 2 лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса в МАУДО «ДПШ».

III.VI. Премиальные выплаты по итогам работы

79. Премирование работников осуществляется с целью:

- достижения работниками МАУДО «ДПШ» высоких результатов в своей основной деятельности,
- ориентации работников на повышение производительности труда,
- развития инициативы и творческой активности в реализации возложенных на них задачах
- повышения качества выполняемых работ
- создания условий для самореализации каждого конкретного работника при наличии его личной заинтересованности.

80. В качестве основных показателей премирования используются:

- достижения работником высоких результатов в своей профессиональной деятельности;
- участие и достижение воспитанниками педагогических работников высоких результатов в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях;
- участие и достижение высоких результатов педагогическими работниками в городских, областных, региональных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства;
- качественная подготовка, проведение и участие в мероприятиях согласно муниципальному заданию, плану работы МАУДО «ДПШ» на учебный год, месяц, неделю;
- проявление работником инициативы по освоению современных форм, методов и методов организации труда;
- сохранность контингента воспитанников в объединениях по итогам работы за учебный год
- за качественную подготовку учебных помещений МАУДО «ДПШ» к новому учебному году.
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за особый режим работы, связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения,

- обеспечение платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

- сопровождение (координационное, финансовое, организационно-методическое) проектов (грантов) федерального, регионального, муниципального уровней.

- востребованность дополнительных общеразвивающих программ.

Показатель - «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\,i}}{О_{макс\,i}}}{n}$, если $\frac{О_{факт\,i}}{О_{макс\,i}} < 65\%$, то $\frac{О_{факт\,i}}{О_{макс\,i}} = 0$, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\,i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$О_{макс\,i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $В_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * В_{пед}$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

81. При выполнении условий премирования не в полном объеме директор МАУДО «ДПШ», в соответствии с протоколами действующих комиссий, принимает решение об уменьшении размера премии, или о ее невыплате.

82. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, имеющие дисциплинарное взыскание, не выполняющие Правила внутреннего трудового

распорядка МАУДО «ДПШ» согласно Трудовому Кодексу РФ к премированию не представляются.

83. Допускается установление индивидуального порядка премирования конкретного работника, условия которого устанавливаются трудовым договором, заключаемым между работником и директором МАУДО «ДПШ».

84. Премии могут начисляться по результатам работы за месяц, за квартал, за год, за учебный год, за фактически отработанное время.

85. Помимо перечисленных выше основных показателей премирования штатным работникам МАУДО «ДПШ» выплачивается разовые премии в размере, определяемом комиссией МАУДО «ДПШ» к Международному дню учителя (05 октября), Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (08 марта), к началу учебного года, Дню народного единства, Новому году, к государственным праздникам Российской Федерации.

86. Основанием для определения размера премиальных выплат работникам МАУДО «ДПШ» является представление на поощрение работников, представленное курирующими структурные подразделения, заместителями директора, руководителями структурных подразделений и главным бухгалтером.

Определение размера выплат производит экспертная комиссия с оформлением протокола, в котором указывается размер выплаты каждого работника.

На основании протокола заседания комиссии, руководитель издаёт приказ об установлении размера премии работникам учреждения.

87. Премия выплачивается из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет экономии фонда оплаты труда в размере:

- **до 150 %** всем категориям работников МАУДО «ДПШ»;
-до **200%** -младшему обслуживающему персоналу МАУДО «ДПШ»,
-до **200%** - среднему медицинскому персоналу,

а также из средств, приносящей доход деятельности, при наличии средств на расчетном счете.

88. В соответствии с законодательством РФ выплаченные суммы премии за производственные показатели включаются при исчислении среднего заработка во всех случаях.

IV. Основания для установления стимулирующих выплат заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ»

89. К выплатам стимулирующего характера относятся:

89.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в том числе:

- За выполнение особо важных (срочных) работ.

89.2. Выплаты за качество выполняемых работ в том числе:

- За личный вклад работника в достижение эффективности работы МАУДО «ДПШ».

89.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания.

89.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

89.5. Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально отработанному времени.

IV.I. Выплата за интенсивность и высокие результаты:

За выполнение особо важных (срочных работ).

90. Размер надбавки составляет - **до 50%** от должностного оклада.

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- привлечение работников к выполнению непредвиденных, срочных и весьма срочных, особо важных и ответственных работ в соответствии с приказом директора МАУДО «ДПШ».

AIV.II. Выплата за качество выполняемых работ:

За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения

91. Устанавливается в размере **до 100%** от должностного оклада.

Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы

Основанием для определения размера выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ» является оценочный лист, в котором даётся оценка результативности деятельности работника по утвержденным критериям. Оценку проводит директор учреждения, с оформлением оценочного листа, в котором указывается размер баллов по каждому критерию материального стимулирования.

Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы заместителей директора и главного бухгалтера определяется решением экспертной комиссии в пределах фонда оплаты труда.

Утверждение размера стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу проводится на итоговом заседании экспертной

комиссии, с утверждением размера поощрительных выплат за результаты труда каждому работнику один раз в год, по итогам работы за предыдущий учебный год: с 01 сентября по 31 августа.

На основании подведенных итогов руководитель издаёт приказ об установления выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру МАУДО «ДПШ».

Изменение установленной надбавки за личный вклад работнику чаще, чем 1 раз в год может производиться на основании ходатайства должностного лица, ответственного за руководство конкретным структурным подразделением, которое рассматривается и согласовывается экспертной комиссией, с последующим внесением изменений в приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат:

Для установления выплат стимулирующего характера применяется соотношение 1балл - 1% от оклада.

92.Основные показатели (**Приложение 3** к Положению), являющиеся основанием для ее установления:

- инновационная проектная деятельность;
- качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений
- обобщение и распространение собственного профессионального опыта;
- отсутствие обоснованных жалоб и претензий;
- выполнение персональных поручений руководителя;
- аналитическая деятельность;
- конструктивное взаимодействие с участниками образовательных отношений, органами государственной власти и органами местного самоуправления, социальными партнёрами образовательной организации;
- качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений;
- результативность собственной профессиональной деятельности;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

IV.III. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания.

93. Устанавливается за наличие ученой степени:

- работнику, имеющему ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения **10%** от должностного оклада.
- работнику, имеющему ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения **15%** от должностного оклада.

- за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки:

почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Заслуженный работник здравоохранения Челябинской области", "Заслуженный работник культуры и искусства Челябинской области", "Заслуженный работник образования Челябинской области", "Заслуженный работник физической культуры Челябинской области", "Заслуженный мастер производственного обучения", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- спортивное звание "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)";

- медаль К.Д. Ушинского, Л.С. Выготского, "За заслуги перед Челябинской областью", "За вклад в развитие Челябинской области";

- нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм";

- знак отличия Российской Федерации "За наставничество", "Почетный наставник", ведомственный знак Министерства просвещения Российской Федерации "За содействие", ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения" – **10%** от должностного оклада.

94. При наличии у работника двух или более оснований для данных выплат начисление производится по одной из них, по выбору работника.

IV.IV. Премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период

95. Премиальные выплаты устанавливаются в размере **до 100%** за высокие и устойчивые показатели функционирования МАУДО «ДПШ», в том числе:

- результаты участия в городских, областных, всероссийских и международных предметных олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- результаты присуждения грантов Президента РФ и Губернатора Челябинской области лучшим образовательным учреждениям;
- результаты мероприятий, по итогам которых присуждаются премии талантливой молодежи;
- результаты профессиональной деятельности.
- качественная подготовка, проведение и участие в мероприятиях согласно муниципальному заданию, плану работы МАУДО «ДПШ» на учебный год, месяц, неделю;
- проявление работником инициативы по освоению современных форм, методов и методов организации труда;
-качественная подготовка учебных помещений МАУДО «ДПШ» к новому учебному году.
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- за особый режим работы, связанный с обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения,
- обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д;
- сопровождение (координационное, финансовое, организационно-методическое) проектов (грантов) федерального, регионального, муниципального уровней.

96. При выполнении условий премирования не в полном объеме экспертная комиссия МАУДО «ДПШ» принимает решение об уменьшении размера премии или о ее невыплате.

97. Работники, совершившие прогулы, другие правонарушения, а также привлеченные к административной или уголовной ответственности, имеющие дисциплинарное взыскание, не выполняющие Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДПШ» согласно Трудовому Кодексу РФ к премированию не представляются.

98. Допускается установление индивидуального порядка премирования конкретного работника, условия которого устанавливаются трудовым договором, заключаемым между работником и директором МАУДО «ДПШ».

99. Премии могут начисляться по результатам работы за месяц, за квартал, за год, за учебный год, за фактически отработанное время.

100. Помимо перечисленных выше основных показателей премирования штатным работникам МАУДО «ДПШ» выплачиваются разовые премии в размере, определяемом экспертной комиссией МАУДО «ДПШ» к Международному дню учителя (05 октября), Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (08 марта), к началу учебного года, Дню народного единства, Новому году, к государственным праздникам Российской Федерации.

101. Основанием для определения размера премиальных выплат работникам МАУДО «ДПШ» является представление на поощрение работников, представленное директором МАУДО «ДПШ».

Определение размера выплат производит комиссия с оформлением протокола, в котором указывается размер выплаты каждого работника.

102. Размер премии и срок ее выплаты устанавливается приказом директора МАУДО «ДПШ» на основании протокола заседания комиссии.

103. Премия выплачивается из средств субсидии, предоставляемой МАУДО «ДПШ» из бюджета города Челябинска, на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, за счет экономии фонда оплаты труда, а также из средств, приносящей доход деятельности, при наличии средств на расчетном счете.

104. В соответствии с законодательством РФ выплаченные суммы премий за производственные показатели включаются при исчислении среднего заработка во всех случаях.

105. При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право уменьшить сумму стимулирующих выплат только в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы стимулирующих надбавок не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы Работника более чем на 20%.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МАУДО «ДПШ»

Критерии материального стимулирования работников

Педагог дополнительного образования

Критерии оценки качества	Оценочные показатели
Опыт творческой деятельности и социальной активности обучающихся при обучении по дополнительной общеобразовательной программе	Комплексный показатель «Результативность участия обучающихся в конкурсных событиях, включенных в официальные календари (перечни, планы), который включает в себя: • Результат участия обучающихся в конкурсных событиях • Статус события • Количество участников события • Количество педагогических работников, участвующих в подготовке обучающихся к событию • Форма участия
	Комплексный показатель «Предъявление обучающимися результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ», который включает в себя: • Результат участия обучающихся в конкурсных и неконкурсных событиях • Статус события • Включение события в официальные календари (перечни, планы) мероприятий различных уровней для обучающихся • Количество участников события • Количество педагогических работников, участвующих в подготовке обучающихся к событию • Форма участия • Количество обучающихся, которых подготовил педагогический работник к участию в событиях • Общее количество обучающихся у данного педагогического работника • Средняя наполняемость учебных групп педагогического работника

Концертмейстер

Критерии оценки качества	Оценочные показатели
Опыт творческой деятельности и социальной активности обучающихся при обучении по дополнительной общеобразовательной программе	Комплексный показатель «Результативность участия обучающихся в конкурсных событиях, включенных в официальные календари (перечни, планы), который включает в себя: • Результат участия обучающихся в конкурсных событиях • Статус события • Количество участников события • Количество педагогических работников, участвующих в подготовке обучающихся к событию • Форма участия
	Комплексный показатель «Предъявление обучающимися результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ», который включает в себя: • Результат участия обучающихся в конкурсных и неконкурсных событиях • Статус события

	• Включение события в официальные календари (перечни, планы) мероприятий различных уровней для обучающихся • Количество участников события • Количество педагогических работников, участвующих в подготовке обучающихся к событию • Форма участия • • Количество обучающихся, которых подготовил педагогический работник к участию в событиях • Общее количество обучающихся у данного педагогического работника • Средняя наполняемость учебных групп педагогического работника

Старший методист

Показатель эффективности деятельности педагогических работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Обеспечение функционирования и развития структурного подразделения	Выполнение муниципального задания
	Выполнение показателей программы развития МАУДО «ДПШ» на 2021-2024 гг.
	Качество организации образовательного процесса:
	- формирование и выполнение учебного плана и расписания учебных занятий
	- обеспечение сохранности контингента обучающихся
	- подготовка и представление соответствующей документации по качеству организации учебного процесса
	Привлечение внебюджетных средств
Подготовка аналитических материалов о результатах функционирования и развития структурного подразделения	Своевременная и качественная подготовка аналитических материалов
Обобщение и распространение опыта работы МАУДО «ДПШ» и собственного профессионального опыта	Наличие подготовленных индивидуальных методических (научно-методических) продуктов с целью обобщения и распространение опыта работы МАУДО «ДПШ» и собственного профессионального опыта

Старший методист

Показатель эффективности деятельности педагогических работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Обеспечение функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение функционирования структурного подразделения
	Обеспечение развития структурного подразделения (внесение предложений по усовершенствованию работы структурного подразделения)
Участие в инновационных проектах, грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя
Подготовка информационно-аналитических материалов о	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов

результатах функционирования и развития структурного подразделения	
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта

Методист

Показатель эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта
Организация экспертизы методических продуктов	Участие в экспертизе различных методических продуктов
Подготовка информационно-аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»
Участие в инновационных проектах, грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя

Педагог-организатор

Показатель эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта
Участие в инновационных проектах, грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя
Обеспечение организации и проведения досуговых мероприятий (образовательных событий)	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя
Организационно-педагогическое обеспечения развития социального партнерства и продвижения услуг дополнительного образования детей	Наличие договоров, различных соглашений о социальном партнерстве, привлечение социальных партнеров на иных условиях
Подготовка информационно-аналитических материалов по организации досуговой деятельности и отдельных мероприятий (событий)	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов по организации досуговой деятельности и отдельных мероприятий (событий)

Педагог-психолог

Показатель эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта
Участие в инновационных проектах,	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и

грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	непосредственного руководителя
Обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	• психологическое консультирование обучающихся, родителей (законных представителей обучающихся), педагогических работников • психологическое просвещение обучающихся, родителей (законных представителей обучающихся), педагогических работников
Психолого-педагогическое сопровождение реализации дополнительных образовательных программ	Участие в психолого-педагогической экспертизе дополнительных образовательных программ
Подготовка информационно-аналитических материалов по результатам профессиональной деятельности	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов

Социальный педагог

Показатель эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта
Участие в инновационных проектах, грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя
Подготовка информационно-аналитических материалов по результатам профессиональной деятельности	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов
Обеспечение мер социально-педагогического сопровождения обучающихся, в том числе находящихся в трудных жизненных ситуациях	Качественное осуществление планирования и организационно-методического обеспечения социально-педагогической поддержки обучающихся
Обеспечение выполнения Плана воспитательной работы МАУДО «ДПШ» на 2023/2024 учебный год в части профилактики социальных девиаций	Качественное и своевременное проведение мероприятий Плана

Первый заместитель директора, Заместитель директора по развитию кадрового потенциала, Заместитель директора по обеспечению качества образования, Заместитель директора по научно-методической работе

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Обеспечение развития МАУДО «ДПШ» по вопросам компетенции	выполнение плана работы МАУДО «ДПШ»
	выполнение показателей Программы развития МАУДО «ДПШ».
Инновационная проектная деятельность	Участие в разработке и реализации инновационных проектов различного уровня

Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного управленческого опыта
Участие в грантах, профессиональных событиях различного уровня, на основе обобщения опыта работы педагогических работников МАУДО «ДПШ»	Наличие приказов, резолюций и поручений директора

Заместитель директора по обеспечению комплексной безопасности, Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, Главный бухгалтер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Аналитическая деятельность	Качественное и своевременное предоставление аналитической, информационно-аналитической и другой отчётной документации
Конструктивное взаимодействие с участниками образовательных отношений, органами государственной власти и органами местного самоуправления, социальными партнёрами образовательной организации	Обеспечение результатов взаимодействия
	Качество подготовки отчётности по результатам взаимодействия
Качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений	Эффективность функционирования структурного подразделения
	Обеспечение развития структурного подразделения
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период
Выполнение поручений руководителя	Своевременность выполнения персональных поручений руководителя
	Качество выполнения персональных поручений руководителя

Заместитель директора по культурно-образовательной деятельности

Наименование показателя эффективности деятельности административного работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Обеспечение выполнения Плана реализации Календаря образовательных событий для обучающихся и воспитанников образовательных организаций города Челябинска, организуемых МАУДО «ДПШ» в 2022/2023 учебном году	Качественное и своевременное проведение мероприятий Плана
Обеспечение выполнения Плана мероприятий МАУДО «ДПШ» по воспитанию учащихся и расширению поля предъявления образовательных результатов на 2022/2023 учебный год	Качественное и своевременное проведение мероприятий Плана
Аналитическая деятельность	Качественное и своевременное предоставление аналитической, информационно-аналитической и др. отчетной документации
Конструктивное взаимодействие с участниками образовательных отношений, органами государственной власти, органами местного самоуправления, социальными партнерами образовательной организации	• Обеспечение результатов взаимодействия • Качество подготовки отчетности по результатам взаимодействия
Качество и результативность деятельности курируемых структурных подразделений	• Эффективность функционирования структурного подразделения • Обеспечение развития структурного подразделения
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (профессиональные события, конференции, семинары, вебинары и т.д.)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны директора, работников учреждения
Выполнение поручений директора	Своевременное и качественное выполнение поручений директора

Руководитель структурного подразделения

Наименование показателя эффективности деятельности административного работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Обеспечение функционирования и развития структурного подразделения	Выполнение муниципального задания
	Выполнение показателей программы развития МАУДО «ДПШ» на 2021-2024 гг.
	Обеспечение организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов
	Своевременная и качественная подготовка информационно-аналитических материалов о результатах функционирования и развития структурного подразделения

Участие в инновационных проектах, грантах различного уровня, в профессиональных и творческих событиях	Наличие приказов, резолюций и поручений директора и непосредственного руководителя
Результативность собственной профессиональной деятельности	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта

Заместитель главного бухгалтера

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Исполнительская дисциплина	-Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; -Контроль входящих документов и качественное исполнение документооборота на данном участке бухгалтерского учета; -Следование внутреннему порядку, действующему в организации; - Рациональное использование рабочего времени
Ответственность и организованность	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды
	Точное и своевременное исполнение приказов руководителя
Качество и результативность деятельности	Качество подготовки и сдачи бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения за отчетный период
Выполнение поручений главного бухгалтера	Своевременность выполнения поручений главного бухгалтера
	Качество выполнения поручений главного бухгалтера

Ведущий бухгалтер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Исполнительская дисциплина	-Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; -Контроль входящих документов и качественное исполнение документооборота на данном участке бухгалтерского учета; -Следование внутреннему порядку, действующему в организации; - Рациональное использование рабочего времени
Ответственность и организованность	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды

	Точное и своевременное исполнение приказов руководителя
Качество и результативность деятельности	Качество подготовки и сдачи бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения за отчетный период
Выполнение поручений главного бухгалтера	Своевременность выполнения поручений главного бухгалтера
	Качество выполнения поручений главного бухгалтера

Бухгалтер 1 внутридолжностной категории

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Исполнительская дисциплина	-Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; -Контроль входящих документов и качественное исполнение документооборота на данном участке бухгалтерского учета; -Следование внутреннему порядку, действующему в организации; - Рациональное использование рабочего времени
Ответственность и организованность	Соблюдение установленных сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды
	Точное и своевременное исполнение приказов руководителя
Качество и результативность деятельности	Качество подготовки и сдачи бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения за отчетный период
Выполнение поручений главного бухгалтера	Своевременность выполнения поручений главного бухгалтера
	Качество выполнения поручений главного бухгалтера

Контрактный управляющий

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Исполнительская дисциплина	-Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; ААА -Следование внутреннему порядку, действующему в организации; - Рациональное использование рабочего времени
Ответственность и организованность	Соблюдение установленных сроков размещение информации сайте единой информационной системы в сфере закупок при проведении конкурентных процедур закупок
	Точное и своевременное исполнение приказов руководителя
Качество и результативность деятельности	Качество и оперативность в работе с поставщиками и подрядчиками; Качество и оперативность претензионной работы; Качество подготовки и передачи в бухгалтерию входящих документов
Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения за отчетный период
Выполнение поручений главного бухгалтера	Своевременность выполнения поручений главного бухгалтера
	Качество выполнения поручений главного бухгалтера

Заведующий хозяйством

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Уровень решения административных вопросов, соблюдения корпоративной культуры
	Организация работ по санитарному состоянию помещений Дворца;
	Обеспечение правильного и своевременного учета материальных ценностей;

	Организация и соблюдение в чистоте имущества,
	Своевременное составление и сдача отчетной документации
	Ответственное отношение к сохранности имущества
	Качественное проведение инвентаризаций имущества
	Качественная подготовка и обслуживание городских мероприятий спектаклей, соревнований выступлений различного уровня
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

водитель, тракторист

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Управление транспортным средством соответствующей категории и подкатегории с высоким качеством в различных дорожных условиях.
	Ответственное отношение к сохранности транспортного средства, имущества и оборудования
	Организация и соблюдение в чистоте рабочего места, соблюдение санитарных норм
	Контроль качества выполненных работ по ремонту и обслуживанию автомобиля
	Качественное выполнение ремонта АТС
	Своевременное проведение технического обслуживания АТС
	Соблюдение мер безопасности по обеспечению сохранности АТС и пассажиров
	Оформление и сдача в срок путевой финансовой документации должностному лицу для отчета о выполнении задания.
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Гардеробщик

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Обеспечение сохранности принимаемых на хранение верхней одежды, головных уборов от работников и посетителей
	Ответственное отношение к сохранности имущества МАУДО «ДПШ»
	Организация и соблюдение в чистоте рабочего места, соблюдение санитарных норм
	Своевременное обслуживания посетителей
	Качественное обслуживание городских мероприятий, новогодних спектаклей, соревнований выступлений
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Грузчик

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество выполнения погрузочно-разгрузочных работ
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Обеспечение сохранности грузов
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Заведующий канцелярией

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество организации работы по регистрации, учету, хранению и передаче в структурные подразделения документации, осуществления методического руководства организацией делопроизводства
	Участие в подготовке мероприятий различного уровняв.
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Качество обеспечения службы делопроизводства инструктивными и справочными материалами. Своевременная сдача дел в архив.
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Заведующий мастерской

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Уровень руководства производством работ по техническому обслуживанию и ремонту оборудования, изготовлению и восстановлению запасных частей и деталей
	Организации эффективного труда ремонтных работ, снижению стоимости ремонта при высоком качестве ремонтных работ;
	Учет, составление и своевременное представление отчетности о деятельности ремонтной мастерской
	Организация и соблюдение в чистоте имущества,
	Контроль за ходом рабочего процесса, рациональным использованием оборудования, энергетических и материальных ресурсов, запасных частей, агрегатов и деталей
	Ответственное отношение к сохранности имущества
	Контроль соблюдения работниками правил и норм охраны труда и техники безопасности, трудовой дисциплины

	Качественное проведение инвентаризации имущества
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Заведующий складом, агент по снабжению

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Организация работы складского хозяйства Качество ведения учёта костюмов
	Оформление и сдача в срок отчетной финансовой документации в бухгалтерию
	Ответственное отношение к сохранности имущества
	Организация и соблюдение в чистоте имущества костюмерной, соблюдение санитарных норм
	Качественная укладка и упаковка костюмов, головных уборов, обуви
	Качество проведения работ по ремонту, шитью, утюжке, стирке костюмов
	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей
	Качественное обслуживание городских мероприятий спектаклей, выступлений и репетиций
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Костюмер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Организация работы складского хозяйства Качество ведения учёта товарно-материальных ценностей
	Оформление и сдача в срок отчетной финансовой документации в бухгалтерию

	Ответственное отношение к сохранности имущества
	Организация и соблюдение в чистоте рабочего места, соблюдение санитарных норм
	Своевременное материального обеспечение мероприятий и выставок, образовательного процесса
	Контроль исполнения условий договоров при приемке товаров
	Качественное проведение инвентаризаций товарно-материальных ценностей
	Обеспечение работников расходными материалами, товарами, оборудованием и услугами для создания оптимальных условий выполнения трудовых функций работниками организации
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Машинист сцены

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество пропускного режима в здание	Качество выполнения монтировки, транспортировки, технической эксплуатации сценического имущества и оборудования
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Обеспечение соблюдения правил технической эксплуатации сценического оборудования
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Программист, Инженер-программист

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня;

	Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество обеспечения функционирования базы данных
	Обеспечение информационной безопасности на уровне БД
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования Участие в инвентаризации имущества
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Садовник

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество ухода за растениями на клумбах и цветочных горшках в помещении и на территории
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Секретарь-машинистка

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и

	продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество выполнения технических функций по обеспечению и обслуживанию работы руководителя организации
	Качественное и своевременное печатание документов, приказов. Своевременная рассылка входящей и исходящей информации
	Качество создания условий ,способствующих эффективной работе руководителя
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Оперативность рассмотрения просьб и предложений работников
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Слесарь- ремонтник

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество изготовления ,заточки и ремонта изделий из металла с применением ручного инструмента и различных видов металлообрабатывающих станков
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Слесарь-сантехник

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество разборки, ремонта и сборки деталей и узлов санитарно-технических систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоках
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Вахтер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество пропускного режима в здание	Качественная организация пропускного режима, требование регистрации посетителей в журнале (отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в учреждение)
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории
	Организация и соблюдение в чистоте рабочего места, соблюдение санитарных норм
	Обеспечение порядка в здании в вечернее время
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
	Качественное ведение журнала выдачи и приёма ключей (отсутствие случаев потери ключей от кабинетов)
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Уборщик служебных помещений, Уборщик территории

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Обеспечение санитарного режима учреждения	Качество ежедневной уборки помещений, учреждения, прилегающей территории
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования на закреплённой территории
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
	Своевременное обеспечение доступа к учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время (уборка снега на крыльце и прилегающей территории)
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Фельдшер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Контроль за проведением профилактических мероприятий, направленных на укрепление здоровья учащихся
	Контроль за соблюдением действующих нормативно-правовых актов, в части гигиенического воспитания, формирования ЗОЖ
	Организация и соблюдение в чистоте рабочего места, соблюдение санитарных норм
	Регистрация и учет, статистическая обработка данных по инфекционной и не инфекционной заболеваемости
	Пропаганда медицинских и санитарно-гигиенических знаний среди учащихся
	Контроль за наличием и состоянием медицинских санитарных книжек работников
	Ответственное отношение к сохранности имущества

	Качественное обслуживание городских мероприятий спектаклей, соревнований выступлений
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Швея закройщик

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество при раскрое материала при пошиве, перекраивании при ремонте, обновлении и перешиве изделий костюмного и плательного ассортимента, одежды по лекалам или путем построения чертежей деталей непосредственно на материале
	Участие в разработке новых моделей по эскизам художника-модельера
	Ответственное отношение к сохранности имущества
	Организация и соблюдение в чистоте имущества, соблюдение санитарных норм
	Оформление и сдача в срок отчетной финансовой документации в бухгалтерию
	Качество проведения работ по ремонту, шитью, утюжке, стирке костюмов
	Качественное выполнение комплекса работ по пошиву особо сложных, высокохудожественных изделий одежды;
	Качественное обслуживание городских мероприятий спектаклей, выступлений и репетиций
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Маляр

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов

	руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Уровень выполнения работ при оштукатуривании поверхностей и ремонте штукатурки;
	Соблюдение сроков при осуществлении ремонтных работ
	Качество окрашивания поверхностей различными красками с лакированием, полированием, орнаментной и художественной многоцветной отделкой;
	Организация и соблюдение в чистоте имущества,
	Рациональное использованием, энергетических и материальных ресурсов,
	Ответственное отношение к сохранности имущества
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	**Критерии оценки эффективности деятельности**
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качество обслуживания и ремонта электрических цепей, электроаппаратуры и электрических машин
	Обеспечение работоспособности электрооборудования и электрических цепей
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Дежурный по залу

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Качественная организация работы во время дежурства(отсутствие случаев прохождения посторонних лиц в учреждение)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённом участке
	Уровень решения административных вопросов, соблюдения корпоративной культуры
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников, родителей, учащихся учреждения за отчетный период

Специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Нормативное обеспечение системы управления ГО и ЧС
	Обеспечение подготовки работников в области ГО и ЧС
	Сбор, обработка и передача информации по вопросам ГО и ЧС
	Обеспечение контроля за соблюдением требований ГО и ЧС
Отсутствие жалоб и претензий	Обеспечение контроля за состоянием ГО и ЧС в учреждении

Специалиста по охране труда и технике безопасности

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Нормативное обеспечение системы управления охраной труда
	Обеспечение подготовки работников в области охраны труда
Качество и результативность профессиональной деятельности	Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда
	Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда
	Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда
	Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах
	Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Специалист по кадрам

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства
Качество и результативность профессиональной деятельности	Реализация определенного объема работ
	Своевременная подача запрошенной информации
	Отсутствие погрешностей в процессе ведения кадровой документации
	Уровень решения административных вопросов, соблюдения корпоративной культуры

Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников, родителей, учащихся учреждения за отчетный период

Балетмейстер

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства.
Качество и результативность профессиональной деятельности	Организация и контроль репетиционно-постановочной работы, концертных выступлений.
	Организация и обеспечение технологического процесса подготовки постановки и выпуска отдельного номера.
	Организация комплекса мероприятий по созданию и прокату хореографических номеров.
	Разработка мероприятий по продвижению хореографического произведения.
	Осуществление постановки и выпуск новых и возобновление ранее созданных спектаклей (концертных программ, отдельных номеров).
	Руководство специалистами, отвечающими за выполнение работ на определенных этапах создания и презентации хореографического произведения.
	Определение административной, репертуарной, творческой политики при создании хореографического произведения.
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Плотник

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)

Качество и результативность профессиональной деятельности	Владение профессиональными компетенциями, использование их на практике
	Участие в подготовке мероприятий различного уровня
	Ответственное отношение к сохранности рабочего инвентаря, имущества и оборудования
	Качество изготовления пособий и декораций для мероприятий
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Архивариус

Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
Соблюдение трудовой дисциплины	Следование внутреннему порядку, действующему в организации; Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей каждого работника; Рациональное использование рабочего времени для более эффективной работы, включая своевременный приход на работу, с соблюдением утвержденного графика и продолжительности своего рабочего дня; Точное и своевременное исполнение распоряжений и приказов руководства)
Качество и результативность профессиональной деятельности	Своевременная и качественная подготовка и оформление описей документов и предоставление в архив
	Своевременное и качественное ведение документооборота в соответствии с номенклатурой дел
	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства МАУДО «ДПШ»
Отсутствие жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период

Тьютор

№ п./п.	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности
1.	Инновационная деятельность	Участие в разработке и реализации инновационных проектов различного уровня
2.	Наличие разработанной актуальной методической продукции для педагогов	Наличие не менее одной актуальной методической разработки для педагогов
3.	Подготовка аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»	Своевременная и качественная подготовка аналитических материалов о результатах функционирования МАУДО «ДПШ»

4.	Участие в реализации плана воспитательной деятельности МАУДО «ДПШ»	Качество проведения воспитательных мероприятий
5.	Обобщение и распространение собственного профессионального опыта	Наличие подготовленных методических (научно-методических) продуктов (научно-педагогические статьи, описание пелагогического опыта, методические рекомендации по организации досуговой деятельности учащихся, программы и инструментарий изучения рынка образовательных услуг, разработка сценариев мероприятий, разработка информационных рекламных материалов)
		Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (научно- практические конференции, вебинары, семинары и другие профессиональные события)
		Участие в конкурсах профессионального мастерства и других профессиональных событиях
6.	Участие в работе творческих групп, рабочих групп иных профессиональных объединений	Наличие приказов, поручений и резолюций директора и непосредственного руководителя
7.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководства, работников учреждения за отчетный период
8.	Выполнение персональных поручений руководителя	Своевременность выполнения персональных поручений руководителя
		Качество выполнения персональных поручений руководителя

Юрисконсульт

№ п./п.	**Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждения**	**Критерии оценки эффективности деятельности**
1.	Исполнительская дисциплина	-Добросовестное, сознательное выполнение трудовых обязанностей; -Следование внутреннему порядку, действующему в организации; - Рациональное использование рабочего времени
2.	Качество и результативность деятельности	Соблюдение установленных сроков размещение информации сайте единой информационной системы в сфере закупок при размещении договоров Изучение, анализ и обобщение результатов рассмотрения претензий, арбитражных дел, практики заключения и исполнения хозяйственных договоров с целью разработки предложений об устранении выявленных недостатков и улучшения финансово хозяйственной деятельности учреждения

		Соблюдение сроков согласования договоров; Соблюдение сроков оказания юридических услуг другим структурным подразделениям учреждения; Соблюдение сроков и качественная подготовка юридических справок, заключений
		Качество и оперативность в работе с поставщиками и подрядчиками; Качество и оперативность претензионной работы.
3.	Результативность собственной профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях, направленных на профессиональное саморазвитие (семинары, вебинары и другие профессиональные события)
4.	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны руководителя, главного бухгалтера, работников учреждения за отчетный период
5.	Выполнение персональных поручений руководителя	Своевременность выполнения поручений
		Качество выполнения поручений