

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Успех»
(МУ ДО «ЦДОД «Успех»)
«Успех» челядьдылы содтөд төдөмлун сетан шөрин» содтөд
төдөмлун сетан муниципальной учреждение
«Успех» ЧСТСШ» СТС МУ

ПРИНЯТО
Общее собрание трудового
коллектива
Протокол № 4
от «01» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МУ ДО «ЦДОД «Успех»
_____ И.Ф. Рюхова
«01» октября 2024 г.

РАССМОТРЕНО
Первичной профсоюзной
организацией МУ ДО «ЦДОД
«Успех»
_____ Т.В.Назарова
«01» октября 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Успех»

г. Сыктывкар
2024 г.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 г. № 8/2114 «О внесении изменений в постановление от 28.06.2018 № 6/1639» (в ред. Постановлений администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.08.2018 N 8/2114, от 17.01.2019 N 1/112, от 17.01.2019 N 1/122, от 25.04.2019 N 4/1198, от 02.10.2019 N 10/2977, от 24.12.2019 N 12/3837, от 02.04.2020 N 4/872, от 28.03.2024 г. 3/1139)
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Республики Коми, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- ведомственными нормативными правовыми актами;

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МУ ДО «ЦДОД «Успех» за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех», их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех»
- условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, г.Сыктывкара, Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

9. Положение распространяется на всех работников МУ ДО «ЦДОД «Успех», независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников МУ ДО «ЦДОД «Успех».

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников МУ ДО «ЦДОД «Успех»

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера;

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) – общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$ФОТ = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв} + ФОТ_{св}) * РК и СН$, где

ФОТ_{до} – фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТ_{кв} - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТ_{св} - фонд выплат стимулирующего характера;

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{до} = n_1 * O * k_1 + n_2 * O * k_2 + n_3 * O * k_3 + \dots$, где

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1,2,3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k_1, k_2, k_3 – коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в приложении № 2 Положения в соответствии с Перечнем, установленным постановлением главы администрации МО ГО «Сыктывкар» № 6/1639 от 28.06.2018 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{кв} = Д_1 + Д_2 + Д_3 + Д_4$, где

Д₁ - доплаты работникам муниципальных учреждений образования г.Сыктывкара за работу в ночное время и праздничные дни;

Д₂ - доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Д₃ - доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;

Д₄ - доплаты молодым специалистам учреждения.

Д₁, Д₂, Д₄ определяются исходя из фактической потребности.

Расчет Д₃ производится следующим образом:

$D3 = (ФОТ_{до} + D1 + D2) * P_{до}$, где

$P_{до}$ – планируемый объем средств на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливается в соответствии с размером, определенным в п.3 приложения №3 от 21.04.2014 г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия в отношении которых осуществляет управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом изменений.

3) $ФОТ_{св}$ рассчитывается следующим образом:

$ФОТ_{св} = (ФОТ_{до} + ФОТ_{кв}) * \geq 20\% + Нвл$, где

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера;

$Нвл$ - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

2.2. Основные условия оплаты труда работников МУ ДО «ЦДОД «Успех»

• 1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем МУ ДО «ЦДОД «Успех», и определяются в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» (в ред. Постановлений администрации МО городского округа "Сыктывкар" от 17.08.2018 N 8/2114, от 17.01.2019 N 1/112, от 17.01.2019 N 1/122, от 25.04.2019 N 4/1198, от 02.10.2019 N 10/2977, от 24.12.2019 N 12/3837, от 02.04.2020 N 4/872, от 28.03.2024 г. 3/1139)

Перечень должностей работников МУ ДО «ЦДОД «Успех» и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список МУ ДО «ЦДОД «Успех» утверждаются руководителем МУ ДО «ЦДОД «Успех», согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МУ ДО «ЦДОД «Успех».

2. Повышение должностных окладов работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников муниципальных учреждений образования г. Сыктывкара, утвержденным в приложении № 2 постановления главы администрации МО ГО «Сыктывкар» «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих обучение, функции и полномочия учредителя которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» указанных редакций.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников МУ ДО «ЦДОД «Успех» и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

3. Работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МУ ДО «ЦДОД «Успех». В соответствии с ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

6. Письменной формой извещения работника обо всех начислениях и удержаниях, причитающихся ему за соответствующий период, является расчетный листок.

Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать расчетные листки. При выплате аванса, при уходе работника в отпуск отдельный расчетный листок не выдается.

Форма расчетного листка утверждается Учетной политикой учреждения.

Подготовку расчетных листков и их распечатку осуществляет работник МБУ «ЦФБС УО». Первый экземпляр расчетного листка работник МБУ «ЦФБС УО» передает лично руководителю учреждения, второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника учреждения.

Руководитель учреждения приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам.

Работники, которые будут являться ответственными за выдачу персональных данных о заработной плате работников, несут личную ответственность за сохранность персональных данных, которые стали известны им в период исполнения своих обязанностей.

Получение расчетного листка у ответственных лиц осуществляется работником под личную роспись в журнале учета выдачи расчетных листков. В случае неполучения в установленный срок Работником расчетного листка по уважительной причине, расчетный листок выдается при следующем истребовании его Работником.

После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех»

1. Должностной оклад руководителя МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливается в соответствии с Приложением №1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся
		2001 и более
1	2	3
1.	Руководитель (директор, начальник, заведующий)	23878
2.	Заместитель директора	20294

2. Директору МУ ДО «ЦДОД «Успех» условия оплаты труда определяются Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений и устанавливаются приказом начальника Управления образования.

3. Должностные оклады работников МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и в соответствии с Приложением №1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639(в посл.ред.от 28.03.2024 г. № 3/1139 (см. Приложение 1).

4. На педагогическую работу в МУ ДО «ЦДОД «Успех» принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6. Руководитель МУ ДО «ЦДОД «Успех» обеспечивает проверку документов об образовании педагогов дополнительного образования, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в МУ ДО «ЦДОД «Успех» помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель МУ ДО «ЦДОД «Успех».

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МУ ДО «ЦДОД «Успех»

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников МУ ДО «ЦДОД «Успех» включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов должен быть установлен Правилами внутреннего распорядка МУ ДО «ЦДОД «Успех» в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.5. Компенсационные выплаты

1. Работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 2) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) доплаты работникам для доведения заработной платы до минимального уровня оплаты труда.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников МУ ДО «ЦДОД «Успех».

3. Установленные выплаты компенсационного характера могут быть снижены или отменены приказом директора Центра за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушений Устава МУ ДО «ЦДОД «Успех» и Правил внутреннего трудового распорядка.

2.5.1-2.5.4. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в %
2.5.1	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских) (от оклада)	до 10% (включительно)
2.5.2	За руководство методическими объединениями,	до 15%

	цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) (от оклада)	(включительно)
2.5.3	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения) (от оклада)	до 20% (включительно)
2.5.4	Выполнение административно – хозяйственных функций (от оклада)	до 15 % (включительно)

2.5.5. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1 Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

3.2 Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.3 Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.4 Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.5.6. Доплаты работникам организации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5.7-2.5.8. Доплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию (далее – учебное заведение), на работу в Организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
2.5.7 имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации городов и поселков городского типа	25
2.5.8 имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Организации, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица, не достигшие возраста до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплаты молодым специалистам, прибывшим на работу в Организацию в год окончания учебного заведения, устанавливаются после окончания учебного заведения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.2 и 4.3 настоящего приложения.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Организацию, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3. настоящего приложения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения.

В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.1, 4.2, 4.3, настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии, что работник не достигнет 30 летнего возраста.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

2.5.9. Доплаты работникам для доведения заработной платы до минимального уровня оплаты труда назначается в соответствии с установленным МРОТ в процентном или числовом выражении.

2.6. Стимулирующие выплаты

1. Работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавки за эффективность, интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за эффективность, интенсивность и высокие результаты работы работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель	до 200
2.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» надбавок за интенсивность и высокие результаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Директорам, педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (за исключением образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья) (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Руководителям, педагогическим работникам образовательных организаций за создание условий для развития вариативных форм образования и их реализацию.	до 10
3.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с локальным нормативным актом организации	х

Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителями Организаций в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

Надбавки за эффективность, интенсивность и высокие результаты работы работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются на следующих основаниях по результатам оценки эффективности, интенсивности и высоких результатов деятельности работника в соответствии с его основной должностью.

2.6.1. Надбавки за качество выполняемых работ в размере

Работникам Организаций в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Основания для установления работникам Организаций надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставка заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю МУ ДО «ЦДОД «Успех»)	до 5
2.	Руководителям и педагогическим работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех», имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*
3.	Руководителям и педагогическим работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех», имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный	5**

	<p>работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации» и «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогических работников Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
4.	<p>Руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций дополнительного образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, имеющим почетные спортивные звания, спортивные звания «Заслуженный тренер СССР», «Заслуженный тренер РСФСР», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта СССР», «Заслуженный мастер спорта России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Мастер спорта СССР», «Мастер спорта России», «Гроссмейстер России»</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5**

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем МУ ДО «ЦДОД «Успех» в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников, при условии соответствия ведомственных наград профилю МУ ДО «ЦДОД «Успех»;

<***> при наличии нескольких оснований для установления, надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

2.6.2. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителю, специалистам, служащим и рабочим МУ ДО «ЦДОД «Успех» в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 2.5.5;2.5.6. раздела 2.5. «Выплаты компенсационного характера работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от занимаемой должности;

2) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

5) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу в МУ ДО «ЦДОД «Успех» не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

5.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Работникам организаций образования, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

5.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются МУ ДО «ЦДОД «Успех» самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного

органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.6.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы до 150 %

№ п/п	Наименование	Размер доплат в %
1	Ответственному лицу за организацию работы в области ГО и ЧС	До 30% включительно
2	Ответственному лицу по охране труда - от оклада	До 30 % включительно
3	Ответственному лицу за пожарную, антитеррористическую безопасность – от оклада	До 30 % включительно
4	Педагогам за медиа работу (группах соц.сетей, госпаблик)– от оклада	До 20 % включительно
5	Педагогам за уход и сохранность сценических костюмов – от оклада	До 50 % включительно
6	За осуществление социально-значимой деятельности в микрорайоне - от оклада	До 50% включительно
7	Ответственному лицу за помещения актового зала – от оклада	До 20 % включительно
8	За подготовку и результативное участие в городских, республиканских, всероссийских конкурсах профессионального педагогического мастерства – от оклада	До 150 % включительно
9	За системную работу по подготовке победителей и призеров городских, республиканских, всероссийских, международных фестивалей, конкурсов, смотров, соревнований	До 150% включительно
10	За творческое взаимодействие с другими образовательными учреждениями и учреждениями различных структур и ведомств - от оклада	До 100 % включительно
11	За интенсивность и выполнение многопрофильных работ – от оклада	До 100 % включительно
12	За сложность и напряжённость работы по организации и проведению учебно- воспитательного процесса, по обеспечению его необходимыми условиями	До 100 % включительно
13	За выполнение многопрофильных работ (подготовка, пошив костюмов, разработка сценариев, работа с архивом, работа с выходом за пределы учреждения и т.д.)	До 30 % включительно
14	За разъездной характер работы	В процентном или числовом выражении До 30 % включительно
15	За разрыв рабочего времени в течение дня	До 50 % включительно
16	За работу на портале СТТУ по обращениям граждан	До 50 % включительно
17	За работу на портале bus.gof и закупки	До 50 % включительно
18	За организацию работы в «Движении Первых»	До 50 % включительно

19	За расширенную зону обслуживания	До 100%
----	----------------------------------	---------

7. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех», на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в МУ ДО «ЦДОД «Успех» создается постоянно действующий совещательный орган: комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе руководителя МУ ДО «ЦДОД «Успех», других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем МУ ДО «ЦДОД «Успех» - на работников МУ ДО «ЦДОД «Успех», подчиненных руководителю.

Премиальные выплаты работникам по итогам работы устанавливаются на следующих основаниях:

2.6.4. Премиальные выплаты по итогам работы

№ п/п	Наименование	Размер доплат в %, руб
1	За внедрение инноваций в педагогическую практику, инновационную деятельность в учреждении, участие в инновационных выставках учреждения, города, Республики- от оклада	До 150% включительно
2	За воспитательную работу в коллективах (организацию вечеров, мероприятий, посещения театров, взаимодействие с родителями обучающихся) – от оклада	До 150 % включительно
3	За сохранность и укрепление материально-технической базы – от оклада	До 150 % включительно
4	За организацию работы по сбору документов и сопровождению групп детей в выездные ДОЛ - от оклада	до 150 % (включительно)
5	Внедрение активных форм работы с родителями. (от оклада)	до 100 % (включительно)
6	За разработку и представление педагогического опыта на семинарах, курсах повышения квалификации, конкурсах методических материалов, мастер-классах, открытых занятий - от оклада	до 150 % (включительно)
7	За наличие выпускников объединений, поступивших в учебные заведения по профилю дополнительной образовательной программы в Центре от оклада	до 150 % (включительно)
8	За поиск и внедрение новых форм работы и активное сотрудничество с другими коллективами – от оклада	До 150 % включительно
9	За организационную, рекламную работу - от оклада	До 100 % включительно
10	За подготовку призеров на республиканских, городских смотрах-конкурсах, фестивалях, соревнованиях, присуждения коллективам дипломов и других наград – от оклада	До 100 % включительно
11	За подготовку спортсменов - разрядников. (от оклада)	До 100 % включительно

12	За организацию и участие в городских, республиканских, межрегиональных, российских мероприятиях - от оклада	До 150 % включительно
13	За дополнительную работу с документами в отчетный период или период контрольных мероприятий	До 50 % включительно
14	За выполнение многопрофильных работ (подготовка, пошив костюмов, разработка сценариев, работа с архивом, работа с выходом за пределы учреждения и т.д.)	До 30 % включительно
15	Педагогам дополнительного образования за профилактическую работу по снижению безнадзорности, преступности и правонарушений. За работу с учащимися, состоящими на учете внутришкольном и ОПДН, из семей находящихся в социально опасном положении, детьми – инвалидами, сиротами от оклада	До 50 % включительно
16	За ремонтные работы, выполнение работ связанных с принятием мер по предупреждению или ликвидацией аварий, за подготовку Центра к новому учебному году, за ремонт спортивного инвентаря и оборудования.	До 100 % включительно
17	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; Проведение генеральных уборок (вне кабинетов)	До 50 % включительно
18	Премия Главы администрации МО ГО «Сыктывкар»	до 25.000 рублей
19	За использование собственных программно-технических средств и оборудования, средств защиты информации и иных средств, необходимых для выполнения трудовой функции в случае перевода на дистанционный режим работы	300 руб./мес. Пропорционально времени дистанционной работы

8. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются приказом руководителя МУ ДО «ЦДОД «Успех».

10. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (* ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавки работникам начисляются с учетом фактически отработанного времени и без учета фактически отработанного времени.

11. Выплаты стимулирующего характера руководителю МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар» с учетом результатов деятельности МУ ДО «ЦДОД «Успех» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда МУ ДО «ЦДОД «Успех».

12. Выплаты стимулирующего характера директору МУ ДО «ЦДОД «Успех» устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар, осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью МУ ДО «ЦДОД «Успех» (далее-Управление), с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности МУ ДО «ЦДОД «Успех» и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

Показатели эффективности деятельности МУ ДО «ЦДОД «Успех» и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю, определяются Управлением.

13. Руководителю МУ ДО «ЦДОД «Успех» премиальные выплаты производятся по итогам выполнения утвержденных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.7. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам МУ ДО «ЦДОД «Успех»

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагога дополнительного образования;

- педагогов дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2. Тарификация педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год.

3. При невыполнении по не зависящим от педагога дополнительного образования причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или 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.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МУ ДО «ЦДОД «Успех»

Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений образования применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагога дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы в объеме 300 часов, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

III. Сроки расчета при увольнении.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, 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.

Данное Положение вступает в силу с 01.10.2024 г.

Перечень должностей и размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)

1. Должности руководящих работников:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности учащихся	
		2001 и более	
1	2	5	
1.	Директор:	23878	
2.	Заместитель директора	20294	

2. Должности педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
1	2
Педагог дополнительного образования, педагог - организатор, концертмейстер.	12707
Методист	12989

3. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Делопроизводитель	8655
Заведующий хозяйством	9085
Костюмер	8825
Техник	8910
Художник	8825

4. Общеотраслевые профессии рабочих:

Наименование профессии	Должностной оклад, рублей
1	2
гардеробщик	8490
уборщик служебных помещений	8490
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8655

**Размеры
повышения должностных окладов,
(ставок заработной платы) работников МУ ДО «ЦДОД «Успех»**

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам, за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20% 40%
2.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

**Критерии оценки эффективности деятельности
для установления надбавки за эффективность и высокие результаты работы педагогов
дополнительного образования, педагога - организатора, концертмейстера МУ ДО
«ЦДОД «Успех»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Целевые индикаторы, единицы измерения	Критерии работы	Показатель в баллах
1.	Образовательная деятельность			
1.1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ для детей в возрасте от 5 до 18 лет, соответствующих муниципальному заданию, в том числе интегрированных с программами дошкольного и общего образования	Доля учащихся, охваченных дополнительными общеобразовательными программами – дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми педагогом, от общего числа детей, учащихся в организации, %	Вклад педагога в реализацию дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	0-10% - 0 баллов 11-25% - 1 балл 26 – 40% - 2 балла 41 и более – 3 балла
1.2.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью	Доля детей и подростков, подготовленных педагогом, для участия в творческих конкурсах, олимпиадах и мероприятиях от общего числа детей и подростков, подготовленных для участия в творческих конкурсах, олимпиадах и мероприятиях от образовательной организации, %	Наличие у педагога дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью	0-3% - 0 баллов 4-10% - 1 балл 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов
1.3.	Реализация индивидуальных дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ детей в возрасте от 5 до 18 лет, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия	Доля учащихся, осваивающих образовательную программу по индивидуальным, групповым программам, включая одаренных детей, детей с ограниченными возможностями здоровья, % Доля реализуемых педагогом дополнительных общеразвивающих программ и проектов, интегрируемых с образовательными программами организаций дошкольного, общего и профессионального образования, %	Наличие у педагога программ индивидуального (группового) сопровождения детей в образовательной программе ОО, в том числе для одаренных детей, детей с ограниченными возможностями ребенка, с девиантным поведением, попавшим в социально сложные условия	0-3% - 0 баллов 4-10% - 1 балл 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов

1.4.	Реализация программ и проектов дополнительного образования для детей средней (4-7 класс) и старшей (8-11 класс) возрастной категории	Доля детей средней и старшей возрастной категории, участвующих в социально значимых программах и проектах, реализуемых педагогом, от общего числа учащихся, охваченных социальными проектами и программами, реализуемых организацией, %	Наличие у педагога социально значимых программ и проектов дополнительного образования для детей средней и старшей возрастной категории	Среднее звено: 0-3% - 0 баллов 4-15% - 1 балл 16 – 30% - 3 балла 31 и более – 5 баллов Старшее звено: по каждой группе баллов бонус + 3 балла
1.5.	Развитие (обновление) содержания дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	Доля разработанных (обновленных по содержанию) дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ за текущий отчетный период по отношению к прошедшему отчетному периоду, %	Наличие у педагога новых (обновленных) дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	0-10% - 0 баллов 11-25% - 1 балл 26 – 40% - 2 балла 41 и более – 3 балла
2.	Уровень качества профессиональной деятельности			
2.1.	Успешность освоения учащимися дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ (по итогам входящего, промежуточного и итогового контроля)	Доля учащихся, имеющих положительную динамику освоения дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ педагога по итогам стартового, промежуточного и итогового контроля, от общего количества учащихся по направлению, %	Уровень качества профессиональной деятельности педагога	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.2.	Наличие авторских дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	Доля вновь освоенных (разработанных) и авторских дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ для детей различной возрастной категории, разработанных педагогом и реализуемых в образовательной организации, от общего числа образовательных программ, реализуемых педагогом, %	Расширение спектра образовательной программы организации за счет разработки авторских дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ	0-3% - 0 баллов 4-10% - 1 балл 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов
2.3.	Наличие/отсутствие отсева контингента в пределах реализации дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ педагога	Доля детей, учащихся у педагога и не завершивших этап реализации дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, от общего количества детей, учащихся у педагога, %	Сохранность контингента в пределах реализации дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ образовательной	Отсев более 20% - минус 5 баллов 10-19 % - 0 баллов 9-5% - 1 балл до 5 % – 3 балла

			организации	
2.4.	Мониторинг индивидуальных достижений детей в освоении дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, социализации, физического, эстетического и т.п. развития	Доля детей, охваченных мониторингом индивидуальных достижений воспитанников в освоении дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, социализации, физического, эстетического и т.п. развития, %	Наличие мониторинга индивидуальных достижений детей в освоении дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, социализации, физического, эстетического и т.п. развития	0-20% - 0 баллов 21-45% - 1 балл 46 – 60% - 2 балла 61 и более – 5 баллов
2.5.	Результативность участия учащихся по дополнительным общеразвивающим программам в мероприятиях (конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях регионального, межрегионального, окружного, федерального и международного уровней)	Доля учащихся - победителей: - муниципального уровня - регионального уровня - межрегионального уровня - окружного уровня - федерального уровня - международного уровня, от общего количества учащихся, подготовленных педагогом к участию, %	Качество профессиональной деятельности педагога	0-3% - 0 баллов 4-10% - 1 балл 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов
2.6.	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Доля учебно-методических комплектов, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов дополнительной общеразвивающей программы, разработанных педагогом от общего количества учебно-методического комплекта, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в образовательной организации, %	Наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов дополнительной общеразвивающей программы педагога (по итогам защиты на МС)	0-1% - 0 баллов 2-3% - 1 балл 4-10% - 2 балла 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов
2.7.	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала	Позитивная динамика снижения замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала за отчетный период, %	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала ОО	Наличие жалоб – 0 баллов Отсутствие жалоб – 1 балл
2.8.	Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей), окружающего социума	Позитивная динамика отзывов детей и родителей (законных представителей) и персонала образовательной	Ориентация педагога в своей профессиональной деятельности на потребности, запросы	Наличие положительных отзывов – 1 балл Отсутствие положительных

	качеством оказываемой услуги	организации на профессиональную деятельность педагога при наличии независимой внешней оценки деятельности педагогов, %	детей и родителей (законных представителей)	отзывов – 0 баллов
3.	Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста			
3.1.	Наличие программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации	Доля выполнения индивидуальной образовательной программы дополнительного профессионального образования за отчетный период, %	Своевременная аттестация, повышение квалификации, ежегодный процент выполнения индивидуальной образовательной программы дополнительного профессионального образования	0-20% - 0 баллов 21-50% - 1 балл 51 – 80% - 2 балла 81 и более – 5 баллов
3.2.	Уровень качества составления отчетных, аналитических, методических материалов по организации образовательной деятельности Владение технологиями электронного документооборота	Отсутствие/наличие замечаний по срокам и качеству предоставляемой отчетной, аналитической и методической документации, ед. Доля материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс, представленных в электронном варианте, %	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации Владение технологиями электронного документооборота, в том числе и по мониторингу образовательных результатов учащихся	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие положительной оценки – 3 балла Предоставление документации в полном объеме своевременно + 2 балла (бонус)
3.3.	Уровень участия в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях по проблемам развития дополнительного образования детей	Количество семинаров, научно-практических конференций по проблемам развития дополнительного образования детей различного уровня, в которых педагог участвовал с выступлениями, докладами и презентациями, ед.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	0 – 0 баллов 1 – 5 баллов 2 и более + 2 балла (бонус)
3.4.	Мониторинг, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ, освоения её учащимися, соответствия с прогнозируемыми и достигнутыми	Доля учащихся, мониторинг образовательных результатов которых ведется, в том числе в электронном формате, %	Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительной общеразвивающей программы, освоения её учащимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов	0-3% - 0 баллов 4-10% - 1 балл 11 – 15% - 3 балла 16 и более – 5 баллов

	результатами, в том числе и с использованием электронных средств документооборота			
4.	Иная трудовая деятельность			
4.1	Деятельность в составе комиссий или возложение ответственности по охране труда, пожарной безопасности, за профилактическую работу с учащимися, за общественную деятельность (председательство профсоюзной организации)	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Активность участия педагога в деятельности направленной на соблюдение предъявляемых требований к организации дополнительного образования, управленческой деятельности и т.д.	0,5 балла за каждый час, но не более 10 балла
4.2.	Регулярное выполнение многопрофильных работ не входящих в круг основных обязанностей	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Выполнение дополнительных функций, направленных на развитие объединений, организации	1 балл за каждый час, но не более 10 баллов
4.3.	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	Количество мероприятий в месяц в данном направлении, в которых педагог участвовал или проводил в объединении, ед.	Выполнение предъявляемых требований в данном направлении	0,5 балл за каждое мероприятие, но не более 5 баллов

ИТОГО: 100 баллов – максимальный показатель - 100%

При результате менее 10 баллов показатель не учитывается

**Критерии оценки эффективности деятельности и результативности труда для
установления надбавки за эффективность и высокие результаты работы
методиста МУ ДО «ЦДОД «Успех»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Целевые индикаторы, единицы измерения	Критерии работы	Показатель в баллах
1.	Образовательная деятельность			
1.1.	Методическое сопровождение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования	Доля дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, от общего числа дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в организации, %	Вклад методиста в реализацию дополнительных общеразвивающих программ	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
1.2.	Методическое сопровождение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью	Доля дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, от общего числа дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в организации, %	Осуществление методического сопровождения дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами дополнительного образования, направленных на работу с одаренными детьми и талантливой молодежью	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
1.3.	Методическое сопровождение индивидуальных программ дополнительного образования детей в возрасте от 5 до 18 лет, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия	Доля индивидуальных программ дополнительного образования детей в возрасте от 5 до 18 лет, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия, сопровождаемых методистом, от общего числа дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в организации, %	Осуществление методического сопровождения индивидуальных программ дополнительного образования детей в возрасте от 5 до 18 лет, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одаренными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми, попавшими в социально сложные условия	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
1.4	Методическое сопровождение реализации социально значимых программ и	Доля социально значимых программ и проектов, сопровождаемых методистом, от общего	Вклад методиста в разработку и реализацию социально значимых программ и проектов	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла

	проектов дополнительного образования для детей различной возрастной категории	числа социально значимых проектов и программ, реализуемых в организации, %	дополнительного образования для детей различной возрастной категории	71 и более – 3 балла
1.5	Развитие (обновление) содержания дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом	Доля разработанных (обновленных по содержанию) дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, за текущий отчетный период по отношению к прошедшему отчетному периоду, %	Вклад методиста в разработку новых (обновленных) дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых педагогами	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.	Уровень качества профессиональной деятельности			
2.1.	Наличие разработанных методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, пособий и др.	Доля разработанных методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, пособий и др., от общего числа разработанной методической продукции в организации, %	Профессиональная деятельность методиста по разработке методических рекомендаций, инструктивных писем, положений, пособий и др.	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.2.	Наличие методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. через Интернет	Доля методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. через Интернет, от общего числа методических публикаций в организации, %	Профессиональная деятельность методиста по подготовке методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. через Интернет	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.3.	Организация и проведение открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) на городском, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	Доля проведенных открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) на городском, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях, от общего числа мероприятий, проведенных в организации, %	Профессиональная деятельность методиста по организации и проведению открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) на городском, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.4.	Профессиональная активность методиста в работе комиссий, жюри конкурсов, в разработке нормативных документов и т.д.	Количество комиссий, жюри конкурсов, нормативных документов, в работе и разработке которых методист принимал участие, ед.	Уровень качества профессиональной деятельности методиста по участию в комиссиях, жюри конкурсов, разработке нормативных документов (на уровне организации, муниципалитета, республики)	0 – 0 баллов 1 – 5 баллов 2 и более + 2 балла (бонус)

2.5.	Участие методиста в профессиональных конкурсах различной направленности на городском, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях	Количество профессиональных конкурсов различной направленности городского, муниципального, регионального, всероссийского уровней, в которых методист принимал участие, ед.	Уровень участия методиста в профессиональных конкурсах различной направленности	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.6.	Результативность участия педагогов, подготовленных методистом, в профессиональных конкурсах различных направленностей и уровней	Наличие педагогов участников и победителей профессиональных конкурсов различных направленностей и уровней от общего количества педагогов, %	Уровень качества профессиональной деятельности методиста	7 баллов – участник 15 баллов - победитель
2.7.	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Доля учебно-методических комплектов, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, от общего количества учебно-методических комплектов, дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых в образовательной организации, %	Наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71 и более – 3 балла
2.8.	Удовлетворенность педагогических работников организацией методической работы	Позитивная динамика отзывов педагогических работников образовательной организации на организацию методической работы, %	Ориентация методиста в своей профессиональной деятельности на потребности, запросы работников организации	Наличие положительных отзывов – 5 баллов Отсутствие положительных отзывов – 0 баллов
3.	Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста			
3.1	Наличие программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации	Доля выполнения индивидуальной образовательной программы дополнительного профессионального образования за отчетный период, %	Своевременная аттестация, повышение квалификации, ежегодный процент выполнения индивидуальной образовательной программы дополнительного профессионального образования	0-20% - 0 баллов 21-50% - 1 балл 51 – 80% - 2 балла 81 и более – 5 баллов

3.2	Уровень качества составления аналитических, методических материалов по организации образовательной деятельности Владение технологиями электронного документооборота	Отсутствие/наличие замечаний по срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации, ед. Доля материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс, представленных в электронном варианте, %	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации Владение технологиями электронного документооборота	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 1 балл Наличие положительной оценки – 3 балла Предоставление документации в полном объеме своевременно + 2 балла (бонус)
3.3	Уровень участия в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях по проблемам развития дополнительного образования детей	Количество семинаров, научно-практических конференций по проблемам развития дополнительного образования детей различного уровня, в которых методист участвовал с выступлениями, докладами и презентациями, ед.	Участие в деятельности профессиональных сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах, семинарах и конференциях на различных уровнях	0 – 0 баллов 1 – 5 баллов 2 и более + 2 балла (бонус)
3.4.	Мониторинг, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеразвивающих программ, освоения их учащимися, соответствия с прогнозируемыми и достигнутыми результатами, в том числе и с использованием электронных средств документооборота	Доля программ, сопровождаемых методистом, мониторинг образовательных результатов которых ведется, в том числе в электронном формате, от общего количества реализуемых дополнительных общеразвивающих программ в организации, %	Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеразвивающих программ, освоения их учащимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов	0-30% - 0 баллов 31-45% - 1 балл 46 – 70% - 2 балла 71-90% – 4 балла 91-100% - 6 баллов
4.	Иная трудовая деятельность			
4.1	Деятельность в составе комиссий или возложение ответственности по охране труда, пожарной безопасности, за профилактическую работу с учащимися, за общественную деятельность (председательство профсоюзной организации)	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Активность участия методиста в деятельности направленной на соблюдение предъявляемых требований к организации дополнительного образования, в управленческой деятельности и т.д.	1 балл за каждый час, но не более 8 баллов
4.2.	Регулярное выполнение многопрофильных работ не входящих в круг основных обязанностей (изготовление декораций, пошив костюмов, и др.)	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Выполнение дополнительных функций, направленных на развитие объединений, организации	1 балл за каждый час, но не более 9 баллов

4.3.	Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности	Количество мероприятий в месяц в данном направлении, в которых педагог участвовал или проводил в объединении, ед.	Выполнение предъявляемых требований в данном направлении	1 балл за каждое мероприятие, но не более 3 баллов
------	--	---	--	--

ИТОГО: 100 баллов – максимальный показатель - 100%

При результате менее 10 баллов показатели не учитываются

**Критерии оценки эффективности деятельности и результативности труда для
установления надбавки за эффективность и высокие результаты работы
делопроизводителя МУ ДО «ЦДОД «Успех»**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Целевые индикаторы, единицы измерения	Критерии работы	Показатель в баллах
1.	Основная деятельность (работа с документами)			
1.1.	Развитие (обновление) содержания локальных актов, приведение в соответствие с предъявляемыми требованиями	Доля разработанных (обновленных) по содержанию локальных актов за текущий отчетный период по отношению к прошедшему отчетному периоду, %	Вклад делопроизводителя в разработку новых (обновленных) локальных актов	5-30% - 2 балла 31-45% - 5 баллов 46 – 70% - 7 баллов 71 и более – 10 баллов
1.2.	Наличие и эффективность работы с кадрами, оформление документации	Доля своевременно исполненной документации по личному составу работников, исполненных делопроизводителем от общего количества документации по кадрам, оформленной в организации, %	Осуществление работы с документами по кадрам, оформление трудовых договоров, должностных инструкций, приказов, журналов и др.	5-30% - 2 балла 31-45% - 5 баллов 46 – 70% - 7 баллов 71 и более – 10 баллов
1.3.	Качество и эффективность работы по оформлению документации по учебно – воспитательной работе и охране труда	Доля своевременно исполненной документации по учебно – воспитательной работе и охране труда, исполненных делопроизводителем от общего количества документации по учебно – воспитательной работе и охране труда, оформленной в организации, %	Осуществление работы с документами по кадрам, оформление трудовых договоров, должностных инструкций, приказов, журналов и др.	5-30% - 2 балла 31-45% - 5 баллов 46 – 70% - 7 баллов 71 и более – 10 баллов
1.4.	Качество и эффективность работы по оформлению документации по основному направлению деятельности организации	Доля своевременно исполненной документации по основному направлению деятельности организации делопроизводителем от общего количества документации по основному направлению деятельности организации, оформленной в организации, %	Осуществление работы с документами по кадрам, оформление трудовых договоров, должностных инструкций, приказов, журналов и др.	5-30% - 2 балла 31-45% - 5 баллов 46 – 70% - 7 баллов 71 и более – 10 баллов
2.	Уровень качества профессиональной деятельности			
2.1.	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и других работников	Позитивная динамика снижения замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала за отчетный период, %	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	Наличие жалоб – 0 баллов Отсутствие жалоб – 10 баллов
2.2.	Удовлетворенность учащихся и родителей	Позитивная динамика отзывов детей и родителей	Качество общения делопроизводителя,	Отсутствие положительных

	(законных представителей) деятельностью делопроизводителя	(законных представителей) и персонала образовательной организации на профессиональную деятельность делопроизводителя при наличии независимой внешней оценки деятельности, %	умение отвечать на вопросы детей и родителей (законных представителей), телефонные звонки	отзывов – 0 баллов Наличие положительных отзывов –10 баллов
2.3.	Уровень качества исполнения документов Владение технологиями электронного документооборота	Отсутствие/наличие замечаний по срокам и качеству исполняемой документации, ед. Доля материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс, представленных в электронном варианте, %	Отсутствие замечаний по срокам и качеству исполняемой документации Владение технологиями электронного документооборота	Наличие замечаний – 0 баллов Отсутствие замечаний – 3 балла Наличие положительной оценки – 5 баллов Предоставление документации в полном объеме своевременно + 5 баллов (бонус)
3.	Иная трудовая деятельность			
3.1	Деятельность в составе комиссий, оформление протоколов собраний и советов Центра, возложение ответственности за деятельность не входящую в круг основных обязанностей	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Активность участия делопроизводителя в деятельности направленной на соблюдение предъявляемых требований к организации дополнительного образования, в управленческой деятельности и т.д.	2 балла за каждый час, но не более 10 баллов
3.2.	Регулярное выполнение многопрофильных работ не входящих в круг основных обязанностей (работа с архивом, работа с выходом из организации, проведение генеральных уборок в кабинете, и др.)	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Выполнение дополнительных функций, направленных на развитие организации	2 балла за каждый час, но не более 20 баллов

ИТОГО:100 баллов – максимальный показатель - 100%

При результате менее 5 баллов показатели не учитываются

Критерии оценки эффективности деятельности и результативности труда для установления надбавки за эффективность и высокие результаты работы заведующего хозяйством, костюмера, гардеробщика, уборщика служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания, техника МУ ДО «ЦДОД «Успех»

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Целевые индикаторы, единицы измерения	Критерии работы	Показатель в баллах
1.	Основная деятельность работника			
1.1.	Наличие деятельности направленной на развитие организации, улучшение состояния помещений и территории организации, совершенствование условий образовательного процесса и сохранение имущества	Доля проведенной работы направленной на улучшение состояния помещений и территории организации, совершенствование условий образовательного процесса и сохранение имущества за текущий отчетный период по отношению к прошедшему отчетному периоду, %	Вклад работника в совершенствование условий, укрепление и сохранность МТБ	5-30% - 5 баллов 31-45% - 10 баллов 46 – 70% - 15 баллов 71 и более – 20 баллов
2.	Уровень качества профессиональной деятельности работника			
2.1.	Количество замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и других работников	Позитивная динамика снижения замечаний, обоснованных жалоб со стороны родителей и персонала за отчетный период, %	Отсутствие, позитивная динамика снижения обоснованных жалоб со стороны родителей, персонала образовательной организации	Наличие жалоб – 0 баллов Отсутствие жалоб – 20 баллов
2.2.	Удовлетворенность учащихся и родителей (законных представителей) деятельностью работника	Позитивная динамика отзывов детей и родителей (законных представителей) и персонала образовательной организации на профессиональную деятельность делопроизводителя при наличии независимой внешней оценки деятельности, %	Качество общения делопроизводителя, умение отвечать на вопросы детей и родителей (законных представителей), телефонные звонки	Отсутствие положительных отзывов – 0 баллов Наличие положительных отзывов – 20 баллов
3.	Иная трудовая деятельность работника			
3.1.	Регулярное выполнение многопрофильных работ не входящих в круг основных обязанностей (работа с архивом, работа с выходом из организации, проведение генеральных уборок в кабинете, и др.)	Количество уделяемого времени на данную работу в месяц, час	Выполнение дополнительных функций, направленных на развитие организации	0,5 балла за каждый час, но не более 40 баллов

ИТОГО: 100 баллов – максимальный показатель - 100%
При результате менее 5 баллов показатели не учитываются