

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива
протокол № 1 от 31 августа 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

директор МУДО «ЦППМиСП»

Т.В. Балыгина

Приказ № 141 от «01» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

г. Сыктывкар
2022г

Положение
об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного
образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- на основании Постановления 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», а так же Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.07.2022 № 7/2254 «О внесении изменений в Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639»

• 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, в том числе:

2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МУДО «ЦППМиСП» за счет средств муниципального бюджета г. Сыктывкара и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), их повышений;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

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

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета г. Сыктывкара.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы минимальная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантии по оплате труда работников МУДО «ЦППМиСП» установленным настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда МУДО «ЦППМиСП».

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, 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 МУДО «ЦППМиСП», независимо от источника осуществления оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

Порядок формирования планового фонда оплаты труда МУДО «ЦППМиСП» регламентируется настоящим положением, в соответствии с приложением № 7 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639

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, направляемых на заработную плату работников.

$FOТ = (FOТ_{до} + FOТ_{кв} + FOТ_{св} + FOТ_{пв}) * РК \text{ и } СН$, 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;

ФОТ_{пв} – фонд прочих выплат и доплат.

1) ФОТ_{до} рассчитывается следующим образом:

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

n_1, n_2, n_3 – количество штатных единиц или пед.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 администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639.

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

2) ФОТ_{кв} рассчитывается следующим образом:

$FOТ_{кв} = Д_3 + Д_4$, где

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

Д₄ – доплаты молодым специалистам учреждения.

Д₄ определяется исходя из фактической потребности.

3) ФОТ_{св} рассчитывается следующим образом:

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

≥ 20% - в соответствии с п.2 приложения № 7 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639 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, установленных в соответствии с настоящим положением.

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

2.2. Основные условия оплаты труда работников

• 1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее – должностные оклады) устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым руководителем, 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 в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар», а так же Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.12.2019 № 12/3837 « О внесении изменений в Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639

Перечень должностей работников и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639 и в приложении № 3 настоящего Положения.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем МУДО «ЦППМиСП», согласовываются с учредителем, и включают в себя все должности работников МУДО «ЦППМиСП».

2. Повышение должностных окладов работникам устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников учреждений образования, утвержденным в приложении № 2 постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 №6/1639, а так же Постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 24.12.2019 № 12/3837 « О внесении изменений в Постановление администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников и размеры повышения определены в разделе 2.7 настоящего Положения.

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 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 до 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 и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МУДО «ЦППМиСП». 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 МУ «Централизованная бухгалтерия учреждений образования». Первый экземпляр расчетного листка работник МУ «ЦБУО» передает лично руководителю учреждения, второй хранится в бухгалтерии, в карточке работника учреждения.

Руководитель учреждения приказом назначает ответственных за выдачу расчетных листков работникам, либо лично несет ответственность.

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, либо у Руководителя 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

1. При определении должностного оклада (*директора и заместителей директора*) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесен МУДО «ЦППМиСП», определяемая в соответствии с объемными показателями;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. На педагогическую работу в МУДО «ЦППМиСП» 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.

4. 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.

5. Руководитель МУДО «ЦППМиСП» обеспечивает проверку документов об образовании работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу 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 МУДО «ЦППМиСП».

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

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 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.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера работникам Центра устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 2 настоящего Положения.

1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера
 - 1) доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) доплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 3) доплаты молодым специалистам Центра.
 - 4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера.
 - 5) доплата за работу в ночное время.
 - 6) доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

3. Доплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работников, устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам).

4. Доплаты молодым специалистам.

4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в МУДО «ЦППМиСП», устанавливается доплата к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в размере – 20%.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждении по профилю полученного образования.

4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора.

5. Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (МРОТ) устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

2.6. Стимулирующие выплаты

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018г № 6/1639 и приложения № 1 настоящего Положения.

1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

1.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы работникам Центра устанавливаются в следующих размерах:

№ п.п.	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Руководитель (директор)	До 200 % (включительно)
2.	Заместитель руководителя	До 180 % (включительно)
3.	Другие работники	До 150 % (включительно)

2. Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за качество выполняемых работ, в том числе:

1) работникам, награжденным ведомственными наградами*, - в размере до 5 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю учреждения.

2) работникам за качество выполняемых работ, определяемым в локальном нормативном акте учреждения, - в размере до 200 процентов к должностному окладу, окладу (ставка заработной платы, тарифной ставке) суммарно с надбавкой за интенсивность и высокие результаты работы.

3. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в МУДО «ЦППМиСП» заместителями руководителя центра, заведующими отделов

подаются предложения (рекомендации) руководителю о размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам и о порядке их выплат.

Руководитель определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3.1. Выплаты устанавливаются по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Выплаты могут быть установлены на определенный период времени, а также могут носить разовый характер, могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной сетке). Надбавки работникам начисляются с учетом фактически отработанного времени или без учета фактически отработанного времени.

4. Надбавки за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
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, руководителям, специалистам, служащим и рабочим, работающим в Центре на условиях по совместительству, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4 приложения № 3, утвержденного 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 в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар».

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

Работникам, выполняющим педагогическую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

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, заверенный подписью руководителя и печатью.

5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Центром самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в настоящем Положении у четом мнения представительного органа работников.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев согласно Приложения № 4 настоящего положения, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Размер стимулирующих выплат устанавливаются по показателям с учетом критериев оценки согласно Приложения № 1 настоящего Положения

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителя руководителя и остальным работникам Центра устанавливается приказом руководителя Центра.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Центра устанавливаются приказами управления образования администрации МО ГО «Сыктывкар», осуществляющим организационно-методическое руководство, координацию и контроль за деятельностью Центра (далее - Управление), с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Центра и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности Центра и ее руководителя, с соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю Центра, определяются Управлением.

7. Руководителю Центра премиальные выплаты производятся по итогам работы за:

1) проведение особо значимых мероприятий до 50%;

2) выполнение особо важных поручений Управления и администрации МО ГО «Сыктывкар»

3) выполнение критериев, установленных по выплате заработной платы, обеспечение выполнения законодательства об образовании, трудового законодательства, муниципальных правовых актов.

Выплата премии руководителю Центра производится по итогам выполнения вышеуказанных показателей с учетом предельных значений по каждому показателю к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

2.7. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы тарифных ставок) работникам МУДО «ЦППМиСП» и размеры повышения (далее - Перечень):

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу, окладу (ставке)
----------	---	--

		заработной платы, тарифной ставке)
1	2	3
1.	с 01 января 2019 года в соответствии с п.2 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114 Педагогическим работникам за наличие: Первой квалификационной категории Высшей квалификационной категории	20 40
2.	Медицинским работникам, работникам сферы культуры, за наличие: (в редакции постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114) второй квалификационной категории первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	5 10 20
3.	Руководителям и педагогическим работникам имеющим ученую степень доктора наук, соответствующий профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4.	Руководителям и педагогическим работникам имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующий профилю Организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

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

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

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

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.

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

2. Тарификация (составление штатного расписания) производится 1 раз в год (на 1 сентября – ежегодно).

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется при оплате:

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

За часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, 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 пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих часов в неделю), а за тем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществляется свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения 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.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
МУДО «ЦППМиСП»

Положение разработано на основании Постановления 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 в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМиСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования устанавливаются приказом директора МУДО «ЦППМиСП».

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Доплаты устанавливаются на основании анализа работы конкретного сотрудника индивидуально, в соответствии с критериями оценки труда приведенных в приложение № 4 настоящего положения.

Доплаты устанавливаются пропорционально занимаемой ставке (учебной нагрузки). На доплаты производить с начислением северных надбавок и районного коэффициента.

1. За интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Участие в муниципальных, республиканских и всероссийских конкурсах педагогического мастерства.	до 150%
2.	Организация методического сопровождения городских и республиканских мероприятий	до 100%
3.	Участие в городских, республиканских, российских мероприятиях	до 100%
4.	Организация медико-психолого-педагогического просвещения участников образовательных отношений	до 100%
5.	За напряженность и интенсивность, увеличение объема (количества) работы	до 200%
6.	За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника.	до 100%
7.	За работу в экспертных комиссиях при Управлении образования	до 50%
8.	За объем и качество информационного обеспечения участников образовательного процесса.	до 100%
9.	За обслуживание вычислительной техники (при условии отсутствия в штатном расписании должности техника, инженера по вычислительной технике)	до 50%

10.	За компьютерную верстку и оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	до 50%
11.	За качество ведения делопроизводства и работу с архивом Центра	до 50%
12.	За психолого-педагогическое сопровождение оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	до 15 %
13.	Специалистам логопедических пунктов, психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, учителям-логопедам, логопедам за работу с детьми, имеющими отклонение в развитии речи	до 50 %
14.	За выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного и/или специалиста по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму	до 20%
15.	За выполнение обязанностей уполномоченного и/или ответственного специалиста по охране труда и /или членам комиссии по охране труда	до 10%
16.	За работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетенции педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы в аттестационной комиссии)	до 15%

2. Качество выполняемых работ

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Организации)	до 5 %
2.	Руководителям и педагогическим работникам Центра, 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" союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации, «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми АССР», Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Республики Коми», «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5% *
3.	Руководителям и педагогическим работникам Центра, 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", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель	5% **

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, установленных для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)

Примечание:

<*> перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем Центра в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.

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

3. Выплаты за выслугу лет

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Стаж работы свыше 1 года	5%
2.	Стаж работы от 5 до 10 лет	10%
3.	Стаж работы от 10 до 15 лет	15%
4.	Стаж работы свыше 15 лет	20%

4. Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок в % к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	По результатам внутреннего контроля	до 150%
2.	По результатам внешней оценки качества реализации муниципального задания МУДО «ЦППМиСП»	до 150%
3.	За организацию и проведение мероприятий по воспитательной работе с учащимися	до 100%
4.	За методическое сопровождение участников образовательного взаимодействия	до 150%
5.	За активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ	до 100%
6.	За своевременность и качество выполняемой работы	до 200%
7.	За организацию межведомственного взаимодействия	до 200%
8.	Выполнение многопрофильных работ не входящих в должностные обязанности	до 150%
9.	За творческое отношение к занятиям	до 100%
10.	По итогам работы за полугодие и учебный год	до 200%
11.	За победу в городских, в республиканских и общероссийских конкурсах	до 150%
12.	За одновременное выполнение работ по компьютерной верстке и	До 150%

	оформление материалов, информационных вестников, методической продукции.	
13.	За вклад в развитие образования г. Сыктывкара Знак отличия «Чаша знаний»	до 20 тысяч руб. (или до 200%)

Премияльные выплаты начисляются как с учетом отработанного времени, также могут быть установлены и без учета рабочего времени за определенный период времени, на основании приказа руководителя

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных выплатах
МУДО «ЦППМиСП»

Положение разработано 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 в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» в целях повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых услуг и роста квалификации специалистов.

Положение является локально-нормативным актом МУДО «ЦППМиСП», регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМиСП».

Данные компенсационные выплаты начисляются от оклада из расчета 1 ставки без учета педнагрузки, кроме доплаты по п.3.

1. За руководство методическим объединением – до 15 % (п.2.2 п.п.8 приложения № 3 постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639)

2. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифным ставкам)
1	2
Молодым специалистам: (в редакции постановления администрации МО ГО «Сыктывкар» от 17.08.2018 № 8/2114), имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных образовательных организациях МО ГО «Сыктывкар» на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплата молодым специалистам устанавливается после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.2 и 4.3 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28 июня 2016 г. N 6/1639

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательные организации, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата

окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.3 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО "Сыктывкар" от 28 июня 2016 г. N 6/1639

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, доплата устанавливается на три года с даты трудоустройства в образовательные организации в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательных организациях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплата устанавливается на три года с даты окончания образовательной организации.

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, 4.4 Приложение N 3 к Постановлению администрации МО ГО "Сыктывкар" от 28 июня 2016 г. N 6/1639, продолжается со дня прекращения указанных событий, при условии что работник не достигнет 30 летнего возраста.

3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям к заработной плате работников Центра устанавливается в размере и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Центра в размере не менее 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

5. Доплата в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда.

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

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника МУДО «ЦППМиСП» не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работникам полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Размер доплаты в целях доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном значении (суммы в рублях).

Установить должностные оклады в МУДО «ЦППМиСП»:

№ п/п	Должность (специальность, профессия)	Оклад (руб.)
		23878
1.	директор	20294
2.	заместитель директора	11730
3.	заведующий отделом	11275
4.	учитель-логопед	11275
5.	учитель-дефектолог	11035
6.	педагог-психолог	10795
7.	социальный педагог	10795
8.	педагог дополнительного образования	14815
9.	врач-специалист (психотерапевт, психиатр, ортопед, невролог и др.) (профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры» 2-ой квалификационный уровень)	8655
10.	делопроизводитель	8490
11.	рабочий по обслуживанию зданий и сооружений ***	8490
12.	Дворник *	8490
13.	уборщик служебных помещений *	8490

Примечание:

Размеры окладов работников Организации, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником и профессий рабочих (основание п.9 приложения № 1 к постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.06.2018 № 6/1639):

* - 1 разряд оплаты труда

** - 2 разряд оплаты труда или 3 разряд оплаты труда

*** - разряд оплаты рабочего по обслуживанию зданий и сооружений определяется индивидуально для конкретного рабочего в соответствии с постановлением от 31 января 1985 г. N 31/3-30 Об утверждении "Общих положений единого тарифно-квалификационного справочника работ профессий рабочих народного хозяйства СССР"; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1, согласно данного постановления § 280а и § 280б Рабочему по обслуживанию и ремонту зданий устанавливается 2-ой либо 3-ий разряд оплаты, в зависимости от характера работ выполняемых в рамках должностной инструкции, наличия соответствующего образования и допуска на выполнение специальных работ.

Положение оценки эффективности труда

Критерии эффективности, результативности деятельности заместителя директора, заведующих отделами и специалистов МУДО «ЦППМиСП»

I. Общие положения.

Положение вводится с 01 сентября 2022 г. в целях:

- повышения мотивации специалистов к качественному результату труда;
- создания условий для привлечения в учреждение дополнительного образования высококвалифицированных специалистов;
- повышения производительности труда и оптимизации численности работников Центра;
- упорядочения размера повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);
- упорядочения системы компенсационных выплат;
- упорядочения системы выплат стимулирующего характера;
- повышения прозрачности системы оплаты труда.

Применяемая система оплаты труда направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективности деятельности Центра по реализации уставных целей.

- 1.1 Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательствами и иными правовыми нормативными актами РФ, РК, Учредителя.
- 1.2 Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Центра и максимальными размерами не ограничивается. Установленные государством должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.
- 1.3 Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей и работ, предусмотренных должностной инструкцией. Должностной оклад, оклад (ставка заработной платы, тарифная ставка) работника устанавливается в зависимости от требования к уровню образования, квалификации и стажа работы.
- 1.4 Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться за счет бюджетных средств.
- 1.5 Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору, заместителям директора и заведующим отделами.
- 1.6 Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МУДО «ЦППМиСП».

II. Порядок установления надбавок

Конкретный размер надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат работнику определяется директором по рекомендации заместителя директора и (или) зав. отделом и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, или приказом директора на определенный срок.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушений Устава МУДО «ЦППМиСП» и Правил внутреннего распорядка.

III. Единовременное вознаграждение

является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную и продолжительную работу. Размер вознаграждения определяется в индивидуальном порядке и устанавливается от должностного оклада включительно без учета отработанного времени.

Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться конкретным работникам (группам работников):

- за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности, высоких индивидуальных (коллективных) результатов - 0-100% включительно,
- активное участие в подготовке и проведении городских и республиканских мероприятий, мероприятий с привлечением социальных партнеров, общественных организаций и др. - 0-100% включительно,
- за активное участие в разработках и реализации инновационных творческих проектов и программ - 0-100% включительно,
- при награждении ведомственной или государственной наградой - 0-100% включительно,
- за особо важные и срочные работы,
- по другим основаниям - 0-100% включительно.

Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников МУДО «ЦППМиСП» осуществляется приказом директора по предложению заместителя директора, заведующего отделом.

Размер вознаграждения может быть снижен или не назначаться полностью за:

- невыполнение расчетных показателей,
- нарушение техники безопасности и охраны труда,
- выявление нарушений нормативно-правового обеспечения деятельности образовательного учреждения, организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе,
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину.

IV. Предоставление услуг в полном объеме по направлению деятельности

№ п/п	Показатели/критерии деятельности	Способ оценивания/ количество баллов	Подтверждающие документы	Наименование должности, ФИО
Организация образовательного процесса				
1.	Полнота выполнения муниципального задания	Выполнение 90-100 % - 10 баллов Менее 90 % - (- 10 баллов)	утвержденный учебный план, статистические отчеты	заместитель директора – 2, зав.отделами-4
2.	Количество реализуемых дополнительных общеобразовательных программ	Из общего перечня: 1 программа – 1 балл 2 программы – 2 балла 3 и более программ – 3 балла	утвержденный учебный план и дополнительные общеобразовательные программы	заместитель директора – 2, зав.отделами-4
3.	Соответствие дополнительных общеобразовательных программ, требованиям нормативных документов	Кол-во реализуемых программ, утвержденных учебным планом, соответствующих по структуре и содержанию Соответствие – 3 балла Не соответствие – 0 баллов	утвержденные дополнительные общеобразовательные программы	заместитель директора – 2, зав.отделами-4
4.	Соответствие учебно-методического оснащения условиям обеспечения реализации учебных программ	100-процентный перечень учебно-методических материалов - 3 балла; 99 – 90% - 2 балла; 89 – 80% - 1 балл, менее 80% - 0 баллов. Соответствие - 3 балла, частичное соответствие - от 1 до 2 баллов, несоответствие - 0 баллов	утвержденные дополнительные общеобразовательные программы, УМК	заместитель директора – 2, зав.отделами-4
5.	Соответствие оснащения учреждения действующим нормативам противопожарной безопасности	Отсутствие нарушений учреждения по противопожарной безопасности – 1 балл. Наличие нарушений – 0 баллов	Предписания Госпожнадзора	Заместитель директора
6.	Гуманный характер методов и технологий обучения, применяемых педагогическими работниками в образовательном процессе	Отсутствие жалоб на применяемые педагогами методы и технологии в образовательном процессе -1 балл	Журнал регистрации обращений граждан	заместитель директора – 2, зав.отделами-4

7.	Количество учащихся, являющихся участниками конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, акций, праздничных программ и других мероприятий различного уровня	Наличие обоснованных жалоб – (- 5 баллов) Количество учащихся, являющихся участниками конкурсов, научно-практических конференций и других мероприятий различного уровня (в сумме): Город: 1-5 человек – 1 балл 6-12 человек – 2 балла До 50 человек – 3 балла в РК, регион: 1-20 человек – 1 балл РФ: 1-5 человек – 3 балла 6-12 человек – 4 балла Международный: 1-5 человек – 4 балла 6-20 человек – 5 баллов	Отчёты о результативности на июнь-декабрь, приказы, журнал учета мероприятий	Заместитель директора – 2, Зав.отделами-4
Организация и проведение городских массовых мероприятий по направленности деятельности				
8.	Охват учащихся	Увеличение количества участников – 5 баллов Сохранение – 1 балл Уменьшение – 0 баллов Считается 1 раз в конце учебного года	Отчет	заместитель директора – 2, Зав.отделами-4
9.	Организация и проведение массовых мероприятий	За каждое (при условии очного формата мероприятия) – 2 балла За каждое (при условии заочного формата мероприятия) – 1 балл (но не более 20 баллов)	Приказы	заместитель директора – 2, зав.отделами-4
10.	Полнота выполнения плана по организации массовых мероприятий	100 % - 3 балла; Менее 100 % - 0 баллов Считается 1 раз по итогам учебного года	Отчеты отделов учреждения	заместитель директора – 2, зав.отделами-4

11.	Организация и проведение внеплановых массовых мероприятий	За каждое: Город – 5 баллов Регион – 10 баллов РФ – 15 баллов за каждое (но не более 30)	Приказы	заместитель директора –2, зав.отделами-4
12.	Привлечение к участию в мероприятиях различных категорий (руководители ОУ, представители общественных структур, педагогические кадры города, учащиеся, родители, участники локальных войн и иных)	Наличие: До 3-х категорий участников – 1 балл 4-5 категорий – 2 балла 6 и более-5 баллов	Приказы, отчеты, сметы	заместитель директора –2, зав.отделами-4
13.	Подготовка и реализация сметы на проведение мероприятий по профилю деятельности	Соблюдение требований учетной политики – 3 балла Наличие сметы – 3 балла за каждую Не соблюдение – 0 баллов	Сметы	заместитель директора –2, зав.отделами-4
Системность, разнообразие форм, продуктивность воспитательной работы				
14.	Наличие и продуктивность реализации целевых программ по направлению деятельности	Наличие системы мероприятий в соответствии с модулем/разделом – 5 баллов, отсутствие – 0 баллов Считается 1 раз на начало учебного года Выполнение плана 100 % – 10 баллов Считается 1 раз по итогам учебного года	Целевые городские, республиканские программы (по профилактике ПАВ, профориентации, профилактике кризисных состояний, правовому просвещению), Программа воспитания и социализации ЦППМиСП	заместитель директора –2, зав.отделами-4
15.	Разнообразие форм в воспитательной работе	За каждое мероприятие: активная форма - 2 балла новая форма – 1 балл уличная площадка – 2 балла (но не более 20 баллов)	Приказы, заявки МОО	заместитель директора –2, Зав.отделами-4
16.	Привлечение к участию в мероприятиях различных категорий (родители,	До 3-х категорий участников – 1 балл 4-5 категорий – 2 балла	Программа воспитания и социализации	заместитель директора –2,

	выпускники, участники локальных войн и иных)	6 и более-5 баллов	ЦППМиСП Приказы, заявки МОО	зав.отделами-4
17.	Охват учащихся и иных категорий, представленных на плановых мероприятиях (в том числе циклах плановых мероприятий)	До 100 чел – 2 балла До 300 человек – 3 балла Свыше 300 человек – 5 баллов Считать 1 раз в конце уч. года	Программа воспитания и социализации ЦППМиСП Приказы, заявки МОО	заместитель директора –2, зав.отделами-4
18.	Охват учащихся и иных категорий, представленных на внеплановых мероприятиях	До 100 чел – 2 балла До 300 человек – 3 балла Свыше 300 человек – 5 баллов Считать 1 раз в конце уч. года	Программа воспитания и социализации ЦППМиСП Приказы, заявки МОО	заместитель директора –2, зав.отделами-4
Организация круглогодичного оздоровления отдыха и труда учащихся				
19.	Программы, обеспечивающие организацию оздоровления, отдыха и труда детей и подростков	Наличие утвержденной программы – 10 баллов Наличие утвержденного плана – 5 баллов Отсутствие – 0 баллов	Программы, планы	заместитель директора-1, зав. отделами-4
20.	Материально-техническое обеспечение организации оздоровления, отдыха и труда детей и подростков в соответствии требованиям СанПиН	Соответствие – 20 баллов Не соответствие – 0 баллов	Согласование СанПиН	заместитель директора-1, зав. отделами-4
21.	Укомплектованность педагогическими кадрами и составление смет расходов	100-процентная укомплектованность - 10 баллов Менее 100 % - 0 баллов	Штатное расписание, сметы	заместитель директора-1, зав. отделами-4
22.	Охват детей и подростков различными формами оздоровления, отдыха и труда в соответствии с постановлением	100 % охват детей и подростков различными формами оздоровления, отдыха и труда - 30 баллов; менее 100 % - 0 баллов	Утвержденные списки	заместитель директора-1, зав. отделами-4
23.	Положительная внешняя оценка оздоровления, отдыха и труда детей	Отсутствие жалоб на объем и качество предоставления образовательных услуг – 10 баллов. Наличие жалоб – 0 баллов.	Журнал учета обращений граждан	заместитель директора-1, зав. отделами-4

Критерии эффективности, результативности деятельности заместителя директора, заведующих отделами, специалистов МУДО «ЦППМиСП» являются локальным актом в виде Приложения к Положению об оплате труда работников МУДО «ЦППМиСП».