

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюзного комитета  
МБУ ДПО «УЦПК»

*Е. В. Кашкина*  
«12» сентября 2019г



## Положение об оплате труда работников МБУ ДПО «УЦПК»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области»

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников учреждения.

1.3. Порядок исчисления заработной платы работников учреждения разрабатывается органом администрации городского округа Мытищи, в ведении которого находятся учреждение, по согласованию с управлением по работе с муниципальными организациями, охране труда, прохождению муниципальной службы, кадровой политики и наград администрации городского округа Мытищи.

### 2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

2.1. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к постановлению администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019г.

2.2. Должностные оклады руководящих работников муниципальных учреждений дополнительного профессионального образования специалистов городского округа Мытищи Московской области устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к постановлению администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019г.

2.3. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих учреждения, занимающих общеотраслевые должности, и служащих учреждений (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к постановлению администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019г.

2.4. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 6 к постановлению администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019г.

2.5. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

2.6. Руководителю учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений, в соответствии с приложением № 6 к постановлению администрации городского округа Мытищи Московской области № 3393 от 11.09.2019г. «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области»

### 3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам, повышаются:

3.1.1. на 10 процентов:

– работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

3.1.2. на 20 процентов:

– работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

– руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

– руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогических работников учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

– руководящим работникам учреждений, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

3.3. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

3.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя учреждения со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

– при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

#### 4. Доплаты и надбавки

4.1. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер повышения оплаты труда работникам учреждений определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. За работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

4.3. Устанавливается ежемесячная надбавка за использование в работе современных методов и моделей образовательных и инновационных технологий к ставкам заработной платы (должностным окладам):

- педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в размере 25 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.4. В учреждении предусмотрено установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в размере до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данного учреждения.

Виды, размеры, порядок установления доплат определяются руководителем учреждения в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением) в размере до 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

#### 5. Установление выплат стимулирующего характера

5.1. В учреждении предусмотрено установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

5.3. Учреждение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

– премиальные выплаты по итогам работы.

5.4. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной, приносящей доход деятельности, в порядке, установленном органом администрации городского округа Мытищи, в ведении которого находится образовательное учреждение.

5.5. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.6. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг, и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.7. Основанием для установления размера выплат стимулирующего характера работникам служат показатели эффективности и критерии оценки деятельности, определенные Приложением № 1 к настоящему Положению. Каждому показателю присваивается определенное количество баллов.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются главой городского округа Мытищи по представлению органа администрации городского округа Мытищи, в ведении которого находится учреждение, по результатам оценки показателей результатов деятельности учреждений в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи, утверждаемым правовым актом администрации городского округа Мытищи.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера руководителю организации, максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем соотношения заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников организации, установленным за отчетный год.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

5.9. За выполнение особо важных и сложных заданий работникам учреждения выплачивается премия в размере до 3,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки в пределах установленного фонда оплаты труда по решению органов администрации городского округа Мытищи, в ведение которого находятся учреждения, и в порядке, установленном органом администрации городского округа Мытищи, в ведение которого находятся учреждения, по согласованию с Управлением муниципальной службы администрации городского округа Мытищи и с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. За выполнение особо важных и сложных заданий руководителю учреждения может выплачиваться премия в размере до 3,5-кратного размера должностного оклада в пределах установленного фонда оплаты труда по решению главы городского округа Мытищи, в ведение которого находятся учреждения, и в порядке, установленном главой городского округа Мытищи.

6. Показатели, уменьшающие размер выплат.

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей, по решению Комиссии, работник лишается выплаты в полном объеме.

6.2. Работник учреждения, получивший дисциплинарное взыскание в течение периода, за который устанавливаются выплаты, лишается выплат.

6.3. Отсутствие сотрудника на рабочем месте в течение периода, за который устанавливаются выплаты, по причинам: болезни, использования ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, снижает размер выплат.

## 7. Порядок расчета выплат.

7.1. Для установления размера выплат в учреждении создается постояннодействующая комиссия по распределению фонда на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника и стимулирующего фонда заработной платы учреждения (далее Комиссия). В течение месяца, по итогам работы в котором устанавливаются выплаты работникам, директор, заместители директора осуществляют мониторинг качества выполняемой работы в соответствии с критериями установленными данным Положением и курируемыми направлениями работы.

7.2. Каждому работнику учреждения устанавливаются баллы на основании приказов, результатов мониторинга, по каждому критерию оценки качества выполняемой работы. Приложение 1, на заседании Комиссии производится подсчет общего (итогового) количества баллов.

7.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор издает приказ с указанием размера доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника и стимулирующих выплат каждому работнику учреждения в денежном эквиваленте – рублях.

7.4. Расчет фактического размера выплат работникам учреждения производится по следующей формуле:

$$ФР_{св} = ОКБ \times \frac{ПР_{св}}{ОКБр}, \text{ где}$$

ФР<sub>св</sub> - фактический размер соответствующей выплаты работнику;

ОКБ - количество баллов за отчетный период определенное работнику решением Комиссии

ПР<sub>св</sub> - плановый размер выплат категории работников в денежном выражении (в рублях), определяемый с учетом утвержденного финансирования в пределах соответствующей части фонда оплаты труда;

ОКБ<sub>р</sub> – общее количество баллов за отчетный период определенное решением Комиссии всем работникам устанавливаемой категории работников.

7.5. Вознаграждение выплачивается ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

## 8. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

– За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совмещения или совместительства из других организаций.
- Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением коэффициентов, установленных «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области». Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих согласно приложению

Приложение № 1

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ДОПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОТ, СВЯЗАННЫХ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ И НЕ ВХОДЯЩИХ В КРУГ ОСНОВНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями	Подготовка и проведение методических объединений, обзорных семинаров	0-5
		Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-5
		Посещение районных педагогических мероприятий	0-5
		Дополнительная образовательная деятельность (проведение дополнительных консультаций обучающихся, работа над проектами)	0-5
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях.	0-5
		Массовое участие в конкурсах.	0-5
		Публикация материалов педагога и обучающихся.	0-5
		Подготовка обучаемых к участию в конкурсах, выставках, олимпиадах	0-5
		Разработка и реализация программ образовательного отдыха (экскурсии, лагеря и пр.)	0-5
		Реализация социального проекта на группе обучающихся	0-5
		Сохранение контингента обучающихся в группе.	0-5

Приложение № 2

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕТОДИСТА**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Методическая и	Разработка дидактических материалов,	0-5

	инновационная деятельность	подбор методик для анализа результативности освоения образовательных программ. Проведение обучающих мероприятий индивидуальных и тематических консультаций, обобщения опыта преподавателей.	
		Наличие методических разработок	0-5
		Участие в инновационной деятельности. Методическое сопровождение образовательных программ, совершенствование и обновление, подготовка к утверждению.	0-5
		Организация, проведение и участие в мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, конкурсы, и т.п.)	0-5
		Публикация материалов как учителей, так и учащихся.	0-5
		Создание электронных ресурсов для занятий.	0-5
2.	Поддержка педагогических работников	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-5
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-5
3.	Поиск грантовых программ	Поиск грантовых программ для Центра, привлечение грантов.	0-5
4.	Поиск нового ПО	Поиск и апробация программного обеспечения для создания и реализации новых образовательных программ.	0-5
5.	Повышение квалификации и самообразование	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки.	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ УБОРЩИК**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Содержание помещений образовательного учреждения и прилегающих территорий в соответствии санитарно-гигиеническим требованиям и нормами.	0-5
		Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при проведении работ.	0-5
		Увеличение объема работ в период неблагоприятных метеорологических условий	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5

		Проведение работ по озеленению, уход за цветами	0-5
		Выполнение работ непосредственно не связанных с должностными обязанностями (стирка штор, чистка мебели в коридорах, погрузо-разгрузочные работы и т. д.)	0-5
		Уборка помещений во время проведения семинаров, совещаний, встреч администрации, мероприятий сторонних организаций; подготовка Центра к мероприятиям массового характера – конкурсы, олимпиады; подготовка помещений к приходу различных комиссий (пример – комиссия по приёму Центра к началу учебного года)	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Отсутствие жалоб и нареканий на качество производимых работ, содержания помещений и прилегающих территорий.	0-5
		Отсутствие замечаний по расходованию санитарно-гигиенических средств, комплектации расходных материалов и своевременной заявки на приобретение.	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Педагогическая деятельность	Сохранение контингента обучающихся в группе, отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций.	0-5
		Участие и победы обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, конференциях и т. д. различных уровней.	0-5
2.	Учебно-инновационная деятельность.	Разработка образовательных программ обеспечивающих эффективную реализацию новых моделей и содержания образования, в том числе, с использованием новых технологий и принципов организации учебного процесса.	0-5
		Участие в мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, конкурсы, олимпиады и т.п.)	0-5
3.	Повышение квалификации и самообразование	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЭЛЕКТРОНИК**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в	Содержание компьютерного оборудования, передающих устройств и другой оргтехники,	0-5



	работе.	задействованной в обучающемся процессе в исправном состоянии	
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Разработка памяток, проведение обучения, консультаций по использованию компьютерного оборудования	0-5
		Техническое обслуживание мероприятий различного уровня	0-5
2.	Качество выполняемой работы	Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб к организации и качеству выполняемой работы	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ВЕДУЩИЙ ПРОГРАММИСТ.**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Обеспечение и поддержка в актуальном и рабочем состоянии программного обеспечения задействованного в образовательном учреждении.	0-5
		Обеспечение работоспособности серверов и локальной сети (сетевое оборудование), своевременное обслуживание серверного программного обеспечения.	0-5
		Поддержка сайта образовательного учреждения в актуальном состоянии. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Участие в проведении мероприятий различного уровня	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние программного обеспечения со стороны участников образовательного процесса	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
АДМИНИСТРАТОР.**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Своевременное размещение информации на сайтах ЕАСУЗ, ООС	0-5
		Своевременное размещение информации на официальном сайте государственных услуг (bus.gov.ru)	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Участие в проведении мероприятий различного уровня	0-5

2.	Качество выполняемой работы.	Качественное ведение документации, Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	0-5
		Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Организация, проведение и участие в мероприятиях различного уровня (семинары, конференции, конкурсы, и т.п.)	0-5
		Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	0-5
		Разработка дидактических материалов, подбор методик для анализа результативности освоения образовательных программ.	0-5
		Подготовка и проведение обучающих мероприятий индивидуальных и тематических консультаций, обобщения опыта преподавателей.	0-5
		Участие в разработке Положений о проведении окружных и международных конкурсов.	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Подготовка к размещению материалов на сайте учреждения	0-5
		Участие в инновационной деятельности. Разработка образовательных программ, совершенствование и обновление, подготовка к утверждению.	0-5
3.	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса	Эффективность управленческой деятельности по комплектованию контингента	0-5
		Эффективность управленческой деятельности по сохранности контингента	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел.	0-5
		Обеспечение своевременного контроля за ходом реализации учебного процесса	0-5
		Освоение обучающимися образовательных программ	0-5
		Отсутствие нареканий и обоснованных жалоб обучающихся	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Участие в организации и проведении мероприятий различного уровня.	0-5
		Организация выполнения дополнительных внеплановых хозяйственных работ.	0-5
		Контроль своевременным и качественным размещением документации в ЕАСУЗ, ООС	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Проведение эффективных мероприятий по энергосбережению.	0-5
		Высокое качество работы с организациями	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ**

№ п/п	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Высокий уровень организации работы по обеспечению безопасности пребывания обучающихся и сотрудников в Центре. Отсутствие несчастных случаев и травматизма	0-5
		Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспеченнее их рабочего состояния	0-5
		Отсутствие замечаний к ведению пакета документов и учреждения в рамках обеспечения общей безопасности, разработка необходимой документации (инструкции, паспорта, схемы и т.д.)	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Участие в организации и проведение мероприятий различного уровня (семинары, конференции, конкурсы, и т.п.)	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Высокое качество проведения мероприятий по безопасности учреждения: охране труда, антитеррористической деятельности; ГО и ЧС;	0-5
		Высокое качество ведения документации и аналитической деятельности. Качественное и своевременное исполнение приказов и распоряжений контролирующих организаций.	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ  
СТОРОЖ**

№	критерии	показатели	количество баллов
---	----------	------------	-------------------

1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Обеспечение соблюдение установленных правил организации охраны учреждения, пропускного режима и своевременное реагирования на чрезвычайные ситуации.	0-5
		Ведение и содержание документации по дежурству и посещению в надлежащем порядке.	0-5
		Содержание рабочего места в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии, бережное отношение и сохранность материально-технической базы находящейся в непосредственном охранении.	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, Отсутствие листов нетрудоспособности.	0-5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу, краж, хищений либо иного ущерба по вине сторожа	0-5
		Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ  
ДВОРНИК**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Сложность и напряженность работы.	0-5
		Обеспечение безопасного прохода к входу в здание при любых погодных условиях.	
		Увеличение объема работ в осенне-зимний период	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
		Соблюдение правил и норм охраны труда	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-5
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории .	0-5
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ  
РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИИ ЗДАНИЙ.**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Высокие показатели косметического ремонта помещений. Выполнение внеплановых работ.	0-5

		Сложность и напряженность работы. Проведение погрузочно-разгрузочных работ	0-5
		Соблюдение правил и норм охраны труда	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	0-5
2.	Качество выполняемой работы	Оперативность выполнения заявок сотрудников.	0-5
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ  
ГАРДЕРОБЩИК**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Ведение журнала регистрации посетителей.	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0-5
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	0-5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	0-5

**КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА  
ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ  
СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ.**

№	критерии	показатели	количество баллов
1.	Интенсивность и высокие результаты в работе.	Высокий уровень владения и использование в работе Word, Excel , Power Point, Internet, почтовых программ	0-5
		Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями	0-5
		Участие в организации и проведении мероприятий различного уровня.	0-5
2.	Качество выполняемой работы.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-5
		Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	0-5
3.	Исполнительская дисциплина	Точное и безупречное исполнение поручений. Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя, внешних организаций	0-5

4.	Соблюдение установленных сроков	Работа всегда выполняется в установленные сроки	0-5
----	---------------------------------	---	-----