

**Комитет по образованию  
Администрации муниципального округа город Оленегорск  
с подведомственной территорией Мурманской области**

**муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»**

**УТВЕРЖДЕНО  
Приказом  
19.01.2026 № 16**

**ПРИНЯТО  
на собрании трудового  
коллектива МУДО ЦВР  
протокол № 1  
от 15.01.2026**

**СОГЛАСОВАНО  
Протокол ППО МУДО ЦВР  
№ 2 от 13.01.2026**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников**

**муниципального учреждения дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы»**

**г. Оленегорск  
2026 г.**

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **об оплате труда работников Центра внешкольной работы**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Совета депутатов города Оленегорска от 24.11.2014 № 01-74-рс «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции решения Совета депутатов города Оленегорска от 30.12.2025 №01-53рс) и на основании «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска», утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска с подведомственной территорией Мурманской области от 12.09.2024 № 561 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций и учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации города Оленегорска».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры должностных окладов (окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами, а также с учетом настоящего Положения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

г) мнения представительного органа работников.

1.4. Заработная плата работников (включая все предусмотренные

системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат) отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с Порядком индексации заработной платы работникам муниципальных учреждений муниципального округа город Оленегорск с подведомственной территорией Мурманской области, утвержденным постановлением Администрации города Оленегорска.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада, ставки) работника являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (оклада, ставки), повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок) по должностям служащих (на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации) и окладов по профессиям рабочих (в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимальных размеров должностных окладов (окладов, ставок), установленных настоящим Положением, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Для работников учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры минимальных должностных окладов (окладов, ставок) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в Приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также

на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов продолжавшегося не свыше двух месяцев.

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации педагогов.

Почасовая оплата труда может также применяться при оплате труда обслуживающего персонала учреждений (сторожей и других категорий работников).

### **3. Порядок установления повышающих коэффициентов и выплат к должностным окладам**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются повышающий коэффициент к должностным окладам (окладам, ставкам) (учитывающий квалификацию) по занимаемой должности за квалификационную категорию (для педагогических работников):

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;
- за соответствие занимаемой должности – 1,05;
- категория «ведущий» - 1,15.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающий коэффициент к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе) педагогическим работникам за работу в группах, объединениях, секциях для детей с ограниченными возможностями здоровья - 1,20;

3.4. К должностным окладам (окладам, ставкам) педагогических работников образовательных организаций устанавливается выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в абсолютном размере 50 рублей.

3.5. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам

(окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работы) и выплата в абсолютном размере, указанная в пункте 3.4. настоящего Положения, образует новые должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.6. В случаях, когда к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника устанавливается два и более повышающих коэффициента, то абсолютный размер каждого повышения исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки) без учета применения иных повышающих коэффициентов. При этом первоначально оклады повышаются на размеры их повышений в соответствующих коэффициентах процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных значениях.

3.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер.

3.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа и опыта работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

#### **4. Компенсационные выплаты**

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам) работников в процентах или в абсолютных размерах (за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями), если иное не установлено законодательством.

При применении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый должностной оклад (оклад, ставку), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу.

4.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентных надбавок, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

4.4. Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. При привлечении работника к сверхурочной работе данная работа оплачивается работнику: за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет части оклада (оклада) за час работы определяется путем деления оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.7. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются организацией, учреждением самостоятельно с

учетом настоящего Положения и в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## 5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу и повышения профессионализма в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;

- за стаж непрерывной работы;

- педагогу - молодому специалисту;

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

2) Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременные премии.

3) Иные поощрительные выплаты:

-единовременные;

-ежемесячные;

-ежегодные.

5.2. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (окладам, ставкам) работников или абсолютных размерах.

При применении к минимальному окладу (окладу, ставке) повышающих коэффициентов по занимаемой должности, образующих новый оклад (оклад, ставку), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу (окладу, ставке).

5.4. Стимулирующие надбавки работникам за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы, устанавливаются в зависимости от их фактической загрузки при выполнении трудовой функции и показателей эффективности деятельности работников.

При установлении данных надбавок учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-

эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- качественное выполнение должностных (профессиональных) обязанностей, качественные результаты труда (ответственность и компетентность работников в принятии соответствующих решений, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ, качественная подготовка этих мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения).

Стимулирующие надбавки устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены, отменены или их размер пересмотрен.

При установлении надбавок за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы эффективность деятельности работников оценивается на основе показателей и критериев эффективности Приложение № 3.

5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении. Право на получение надбавки за стаж непрерывной работы имеют работники, стаж работы которых в учреждении составляет свыше одного года, за исключением работников по совместительству.

От 1 года до 3 лет – 1 %;

От 3 лет до 5 лет – 2 %;

От 5 лет до 10 лет - 3 %;

От 10 лет – до 15 лет - 4%;

От 15 лет – 5%.

5.6. Стимулирующая надбавка в размере 20% от должностного оклада устанавливается педагогам-молодым специалистам, осуществляющих педагогическую деятельность, при первичном трудоустройстве в течение первых трех лет работы.

\*Педагог - молодой специалист - выпускник образовательной организации высшего образования или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступивший в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации муниципального образования город Оленегорск с подведомственной территорией в должности педагогического работника. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом. К педагогам-молодым специалистам относятся также педагогические работники муниципальных образовательных организаций, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

5.7. Премия за основные результаты работы может выплачиваться

с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премия за квартал и год выплачивается при условии наличия экономии фонда оплаты труда.

При выплате премии и определении ее размера конкретному работнику учитываются:

- результаты выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, определенных локальными нормативными актами по оплате и (или) стимулированию труда;
- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных мероприятий и работ;
- достижение конкретных результатов профессиональной деятельности и эффективность труда работников в отдельном периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Обязательным условием при выплате премии за основные результаты работы является также соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

Конкретный размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год может определяться как в процентном отношении к окладу, установленному на последнее число квартала, так и в абсолютной сумме в рублях.

Размер премии за основные результаты работы за месяц, квартал и год зависит от объема экономии средств по фонду оплаты труда.

5.8. Основным условием выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ является участие в течение определенного периода времени в выполнении особо важных работ и мероприятий. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

5.9. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- при награждении Почётной грамотой или Благодарственным письмом Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Мурманской области, Министерства образования и науки Мурманской области, других министерств и ведомств Мурманской области, муниципального образования город Оленегорск с подведомственной

территорией - в размере, установленном соответствующими нормативными правовыми актами;

- при поощрении Президентом Российской Федерации, правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации

- к праздничным дням (мужчинам - ко Дню защитника Отечества, женщинам - к Международному женскому дню), профессиональным праздникам – в размере 2000 рублей;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - в размере 3000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Комитета по образованию Администрации города Оленегорска - 2000 рублей;

- при награждении Благодарственным письмом Комитета по образованию Администрации города Оленегорска - 1000 рублей;

- при награждении государственными наградами (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 20000 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера);

5.10. Распределение стимулирующих выплат и оценка эффективности деятельности работников для установления им выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников МУДО ЦВР в отношении заместителей руководителя.

5.11. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату.

Выплаты стимулирующего характера снижаются, либо снимаются полностью в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

- нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов учреждения;

- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;

- необеспечение сохранности имущества или порча имущества;

– совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания.

## **6. Доплата до минимального размера оплаты труда и иные выплаты**

6.1. Ежемесячная доплата к заработной плате работников учреждения производится работникам (в том числе совместителям), отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если начисленная за данный месяц месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера) установленного в соответствующем периоде.

6.1.1. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета:

- доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- доплат за совмещение профессий,
- доплат за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ,
- повышенной оплаты в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни,
- единовременных премии, указанные в пункте 5.9. настоящего Положения.

Ежемесячная доплата выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6.1.2. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени (в том числе и при работе на условиях неполного рабочего времени) и включается для расчета среднего заработка.

6.1.3. При многосменном режиме работы или суммированном учете рабочего времени (сторожа, вахтеры и др.) ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается исходя из месячной нормы рабочего времени на ставку, установленной законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не отработал месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, ежемесячная доплата к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.1.4. Абсолютный размер ежемесячной доплаты работнику (в том числе совместителю) определяется по формуле:

$D = MPOТ - Pзп$ , где

D – размер доплаты;

MPOТ – минимальный размер оплаты труда (с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера);

Pзп - размер месячной заработной платы, начисленной работнику».

6.1.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, выплата ежемесячной доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

6.2. Педагогическим работникам учреждения производится выплата следующих вознаграждений:

1. За выполнение функций педагога-наставника в размере 15 000 рублей;

2. За выполнение функций педагога-методиста в размере 10 000 рублей.

3. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту, впервые приступившему к работе в учреждение после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в учреждении и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в размере 1000 000 рублей. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

4. Ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее ежемесячная доплата):

- за первую квалификационную категорию в размере 10 000 рублей;

- за высшую квалификационную категорию – 15 000 рублей.

Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем за ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

Выплата вознаграждений, указанных в подпунктах 1-4 настоящего пункта производится без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

6.3. Руководитель учреждения вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь из фонда оплаты труда.

Материальную помощь рекомендуется выплачивать:

- при рождении ребенка в размере 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников в размере 5 000 рублей;
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам работника) в размере 15000 рублей;
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи – в размере 5000 рублей;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника) – в размере 10000 рублей;
- педагогическим работникам при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;
- педагогу - молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в образовательную организацию без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- педагогическим работникам (в том числе руководителю учреждения) в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Решение о выплате материальной помощи принимается на основании личного заявления работника на имя руководителя и документов, подтверждающих соответствующее событие (обстоятельство):

- копии свидетельства о регистрации брака, о рождении ребенка;
- справки медицинского учреждения и /или листа нетрудоспособности, для членов семьи – копия листа нетрудоспособности, копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке);
- копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих степень родства (свидетельство о рождении, о браке);
- документов, подтверждающих наличие непредвиденной или чрезвычайной ситуации, справка уполномоченного органа соответствующей организации или комиссии о факте несчастного случая, пожара, аварии, террористического акта, преступления и пр.

Решение о выплате материальной помощи в случае смерти (гибели) работника принимается на основании личного заявления члена его семьи (супруга, супруги, родителей, совершеннолетних детей, опекуна (попечителя) несовершеннолетних детей) на имя руководителя учреждения.

6.4. При исчислении заработной платы работнику не допускается начисление выплат по одному основанию дважды.

## **7. Особенности оплаты труда заместителей директора**

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей производится в порядке и размерах, установленных соответствующим постановлением Администрации города Оленегорска.

## **8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения и штатных расписаний**

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется отдельно, исходя из объема средств, поступающих из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 20% средств на оплату труда.

При формировании объема средств местного бюджета на оплату труда работников учреждения предусматриваются выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации, Мурманской области, муниципальными правовыми актами.

8.2. ФОТ включает в себя базовую, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников. ФОТб включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников организаций, учитывающие специфику отдельных организаций, особенности труда работников организаций и квалификационную категорию.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера при наличии критериев и показателей эффективности деятельности организации в зависимости от результатов и качества работы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особым и климатическими

условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.3. Соотношение фонда оплаты труда учреждения осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60 %) и фонда оплаты труда других категорий работников (40 %);

8.4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания:

Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется в расчете на штатную численность работников конкретного учреждения.

При формировании годового фонда оплаты труда (ФОТ) работников учитываются:

- должностные оклады (оклады) - исходя из установленных настоящим Положением минимальных размеров должностных окладов (окладов) по соответствующим должностям (профессиям); должностной оклад руководителя и его заместителей - исходя из фактически установленных размеров;

- выплаты компенсационного характера: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера; за работу во вредных условиях труда - исходя из фактически установленных работникам размеров; за работу в ночное время - из расчета среднемесячных расходов финансового года;

- повышающие коэффициенты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах - исходя из фактически установленных работникам размеров в соответствии с настоящим Положением;

- выплаты стимулирующего характера и персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам), носящие стимулирующий характер - исходя из фактических расходов за финансовый год

8.5. Средства, формируемые за счет приносящей доход деятельности, могут направляться в учреждение на выплаты стимулирующего характера.

8.6. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40%.

Перечень должностей, относящихся к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательных организаций и учреждений образования, утверждается Администрацией города Оленегорска.

8.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом условия формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного органом,

осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

8.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

---

**Приложение №1**  
к Положению об оплате труда  
работников МУДО ЦВР

**Размеры минимальных окладов (ставок)  
по должностям работников**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Минимальный размер оклада, ставки (в рублях)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	<b>9673</b>
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	<b>9958</b>
3 квалификационный уровень	Методист	<b>10093</b>

**Минимальные размеры окладов  
работников образования по общеотраслевым должностям служащих  
по профессиональным квалификационным группам**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мини - мальный размер оклада, (рублей)
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Старший секретарь	<b>4383</b>
	Старший лаборант	<b>4383</b>
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	<b>4891</b>
4 квалификационный уровень	Ведущий художник	<b>6114</b>
<b>«Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Инженер-электроник	<b>6114</b>
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер по ОТ	<b>7741</b>
	Ведущий документовед	<b>7741</b>

**Примечание:**

1. Оклад работника устанавливается по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, установленных Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. Установление минимальных размеров окладов иных должностей работников, отсутствующих в таблице, осуществляется на основании отнесения к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Минимальные размеры окладов работников осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - дворник - сторож - уборщик служебных помещений	<b>3465</b>
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - рабочий	<b>4177</b>
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - костюмер	<b>5096</b>

Примечание: минимальный размер оклада высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливается исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,1 - 1,2.».

**Минимальные размеры окладов работников по должностям, профессиям, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам**

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (рублей)
Дежурный по зданию	<b>3769</b>
Специалист по закупкам	<b>7133</b>

**Приложение № 3**  
к Положению об оплате труда  
работников МУДО ЦВР

**1. Критерии эффективности деятельности административного персонала**

№ п/п	Критерии	Критерии оценки	Целевые индикаторы	Оценка %
1.1	Организация и контроль деятельности учреждения по выполнению муниципального задания	1.1.1. Реализация дополнительных общеразвивающих программ	100 %	до 50
			от 95 % до 100 %	до 10
			менее 95 %	0
		1.1.2. Уровень наполняемости групп, %	рост показателя	до 50
			сохранение показателя	до 30
			снижение показателя	0
		1.1.3. Доля победителей и призеров конкурсов, фестивалей, выставок, соревнований и других мероприятий, %	рост показателя	до 50
			сохранение показателя	до 30
			снижение показателя	0
1.2	Совершенствование управления учреждением на основе внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) и	1.2.1. Формирование, обеспечение функционирования и мониторинга внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО)	отсутствие	0
			наличие	до 30

	независимой системы оценки качества (НСОК)	1.2.2. Организация участия учреждения в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, международные сравнительные исследования и др.)	участие	до 30		
			неучастие	0		
		1.2.3. Организация проведения независимых опросов семей по выявлению удовлетворенности качеством оказываемой услуги	отсутствие	0		
			наличие	до 30		
		1.3	Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса	1.3.1. Обеспечение реализации программы развития учреждения	95 % и свыше достижения целевых показателей программы	до 30
					менее 95 % достижения целевых показателей программы	до 10
1.3.2. Организация деятельности детских объединений, имеющих звание «Образцовый коллектив»	отсутствие			0		
	наличие			до 20		
1.3.3. Организация в учреждении деятельности детских (молодежных) общественных объединений, клубных объединений при наличии локальных нормативных правовых документов	отсутствие			0		
	наличие			до 40		
1.3.4. Охват учащихся старше 12 лет от общего числа занимающихся в объединениях	положительная динамика			до 30		
	сохранение показателя			до 10		
	отрицательная			0		

			динамика	
		1.3.5. Доля проведенных городских мероприятий от общего количества мероприятий, организованных учреждением	рост показателя	до 30
			сохранение показателя	до 10
			снижение показателя	0
		1.3.6. Положительная (устойчивая) динамика расширения дополнительных общеразвивающих программ	положительная динамика	до 40
			сохранение показателя	до 20
			отрицательная динамика	0
		1.3.7. Организация межведомственного взаимодействия и сотрудничества; взаимодействия с общественными организациями, творческими союзами, федерациями; сотрудничества с научными организациями по направлению деятельности учреждения	наличие взаимодействия и сотрудничества	до 40
			отсутствие взаимодействия и сотрудничества	0
		1.3.8. Организация качественного контроля образовательной деятельности в учреждении	отсутствие	0
			наличие	до 30
1.4	Обеспечение доступности качественного образования	1.4.1. Создание условий доступности для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья	отсутствие	0
			наличие	до 20
		1.4.2. Реализация программ (проектов, планов	отсутствие	0

		мероприятий) поддержки одаренных детей, талантливой молодежи	наличие	до 40
		1.4.3. Реализация программ (проектов, планов мероприятий) поддержки детей «группы риска»; детей, имеющих проблемы со здоровьем	отсутствие	0
			наличие	до 40
		1.4.4. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов	отсутствие	0
применение	до 40			
1.5	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.5.1. Создание спортивной инфраструктуры, соответствующей требованиям	отсутствие	0
			наличие	до 20
		1.5.2. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	отсутствие	0
			применение	до 40
1.6	Реализация социокультурных проектов	1.6.1. Организация участия учащихся в социально значимой деятельности	отсутствие	0
			наличие	до 40
		1.6.2. Участие в разработке планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями, социальными институтами	участие	до 40
			неучастие	0
1.7	Создание условий для сохранения здоровья учащихся	1.7.1. Отсутствие травматизма в учреждении	отсутствие	до 60
			наличие	0
		1.7.2. Организация участия учреждения в организации отдыха и оздоровления учащихся	участие	до 200
			неучастие	0

1.8	Реализация мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	1.8.1. Количество мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	рост показателя	до 40
			сохранение показателя	до 10
			снижение или отсутствие показателя	0
1.9	Кадровое обеспечение образовательного процесса	1.9.1. Организация деятельности по обеспечению оптимального укомплектования учреждения педагогическими кадрами (без совместителей) на начало текущего учебного года	100 %	до 30
			меньше 100 %	0
		1.9.2. Организация деятельности по стимулированию педагогических работников на прохождение аттестации на соответствие занимаемой должности, первой и высшей квалификационных категорий, в общей численности педагогических работников на начало текущего учебного года, % (без учета внешних совместителей)	рост показателя	до 40
			сохранение показателя	до 20
			снижение показателя	0
		1.9.3. Организация деятельности по привлечению молодых педагогических кадров (до 35 лет), их доля на начало текущего учебного года в общей численности педагогических работников, %	рост показателя	до 40
			сохранение показателя	до 20
			снижение или отсутствие показателя	0
		1.10	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических работников	1.10.1. Организация деятельности по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовки за отчетный период, доля педагогических
95-100 %	до 10			

		работников, прошедших курсовую подготовку в соответствии с планом, % (без учета внешних совместителей)	менее 95 %	0
1.11	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий, инновационных проектов, участие в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ	1.11.1. Организация деятельности учреждения по внедрению в практику современных образовательных технологий, инновационных проектов, участия в реализации федеральных, региональных и муниципальных программах, их результативность	отсутствие	0
			наличие	до 60
		1.11.2. Привлечение педагогических работников к деятельности по внедрению в практику современных образовательных технологий, инновационных проектов, доля педагогических работников, имеющих индивидуальные достижения (награды, гранты)	более 10 %	до 40
			от 1 до 10 %	до 20
			0 %	0
1.12	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	1.12.1. Обеспечение антитеррористической безопасности учреждения в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами	несоответствие	0
			соответствие	до 60
		1.12.2. Своевременное принятие и обеспечение мер по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, по предупреждению травматизма	отсутствие	0
			наличие	до 60
		1.12.3. Своевременное принятие и обеспечение мер по ГО и ЧС, антитеррористической безопасности	отсутствие	0

			наличие	до 60
1.13	Функционирование системы органов управления учреждения	1.13.1. Обеспечение (разработка) нормативной базы, в т.ч. локальных актов по управлению учреждением	отсутствие (неучастие)	0
			наличие (участие)	до 60
		1.13.2. Организация (динамика) участия органов управления учреждением в решении актуальных задач функционирования и развития организации, предъявленное публично (представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и других мероприятиях), в средствах массовой информации)	положительная динамика	до 60
			сохранение показателя	до 30
отрицательная динамика	0			
1.14	Информационная открытость учреждения	1.14.1. Организация деятельности по обеспечению соответствия структуры и содержания официального сайта учреждения с Правилами размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденными постановлением Правительства РФ от 20.10.2021 № 1802, Требованиями к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети	несоответствие	0
			соответствие	до 60

		«Интернет» и формату представления информации, утвержденными приказом Рособнадзора от 14.08.2020 № 831.		
		1.14.2. Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об организации на официальном интернет портале www.bus.gov.ru	информация размещена и актуальна	до 60
			информация не актуальна или не размещена	0
1.15	Эффективность управленческой деятельности	1.15.1. Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности (отсутствие/наличие обоснованных замечаний по ведению документации, соблюдение сроков предоставления отчетов)	отсутствие замечаний	до 40
			наличие замечаний	0
		1.15.2. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	отсутствие жалоб	до 50
			наличие жалоб	0

## 2. Критерии эффективности деятельности педагогического персонала

№ п/п	Критерии	Критерии оценки	Целевые индикаторы	Оценка %
2.1	Обеспечение выполнения муниципального задания	2.1.1. Выполнение дополнительных общеразвивающих программ	100 %	до 50
			от 95 % до 100 %	до 10
			менее 95 %	0
		2.1.2. Уровень сохранности контингента	100%	до 50

		учащихся, %	75-100 %	до 20
			ниже 75 %	0
		2.1.3. Результативность участия учащихся в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и других мероприятиях, %	муниципальный уровень	до 30
			- областной, региональный уровень	до 60
			- федеральный, всероссийский, международный уровень	до 100
2.2.	Участие в деятельности по обеспечению функционирования и мониторинга внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) и независимой системы оценки качества (НСОК)	2.2.1. Соответствие программно-методического обеспечения учебно-воспитательного процесса в объединении нормативным требованиям	соответствие	до 40
			несоответствие	0
		2.2.2. Качество проведения занятий в объединении	низкое	0
			высокое	до 40
		2.2.3. Качество проведения диагностики знаний, умений и навыков учащихся объединения в соответствии с диагностическими материалами программы в ходе промежуточной (итоговой) аттестации	низкое	0
			высокое	до 40
		2.2.4. Организация результативной	отсутствие	0

		работы с родителями учащихся	наличие	до 40
2.3	Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса в объединении (учреждении)	2.3.1. Качество планирования учебно-воспитательного процесса в объединении	низкое	0
			высокое	до 30
		2.3.2. Качество ведения и своевременное предоставление документации по сопровождению учебно-воспитательного процесса в объединении	низкое/ не своевременно	0
			высокое / своевременно	до 30
		2.3.3. Проведение систематической работы по оформлению и оборудованию учебного кабинета, поддержание его санитарно-эстетического состояния на высоком уровне	отсутствие	0
			наличие	до 20
		2.3.4. Организация участия учащихся объединения в организационно-массовых мероприятиях, в т.ч. в рамках межведомственного взаимодействия и сотрудничества	участие	до 20
			неучастие	0
		2.3.5. Организация/участие в деятельности детских (молодежных) общественных объединений, клубных объединений, реализация плановых мероприятий	отсутствие	0
			наличие	до 40
		2.3.6. Привлечение в объединения учащихся старше 12 лет	положительная динамика	до 30
			сохранение показателя	до 10

			отрицательная динамика	0
		2.3.7. Качество подготовки, организации и проведения организационно-массовых мероприятий, количественный охват учащихся	низкое/снижение показателя	0
			высокое/ увеличение показателя	до 60
2.4	Обеспечение доступности качественного образования	2.4.1. Реализация дополнительных общеразвивающих программ (проектов, планов мероприятий) для одаренных детей, организация работы творческих групп учащихся	отсутствие	0
			наличие	до 40
		2.4.2. Реализация дополнительных общеразвивающих программ (проектов, планов мероприятий) поддержки детей «группы риска»; детей, имеющих проблемы со здоровьем	отсутствие	0
			наличие	до 40
		2.4.4. Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение широкого использования электронных образовательных ресурсов на занятиях в объединении	отсутствие	0
			применение	до 40
2.5	Обеспечение качественного методического сопровождения учебно-воспитательного процесса	2.5.1.Качество оказания учебно-методической помощи педагогам (разработка программно-методического	низкое	0

	обеспечения учебно-воспитательного процесса, материалов к аттестации учащихся и педагогических работников и др.)	высокое	до 40
	2.5.2. Разработка и внедрение авторских дополнительных программ	отсутствие	0
		наличие	до 60
	2.5.3. Разработка методической продукции	отсутствие	0
		наличие	до 40
	2.5.4. Обобщение передового педагогического опыта, проведение анализа методической деятельности учреждения	отсутствие	0
		наличие	до 50
	2.5.5. Активное участие в методических мероприятиях различного уровня	участие	до 30
		неучастие	0
	2.5.6. Качество проведения открытых занятий (мероприятий)	низкое	0
		высокое	до 50
	2.5.7. Качество подготовки, организации и проведения методических мероприятий	низкое	0
		высокое	до 60
	2.5.8. Организация/участие в работе	участие	до 40/30

		методического объединения, творческих групп педагогических работников	неучастие	0
		2.5.9. Качество работы методического объединения, творческих групп педагогических работников	низкое	0
			высокое	до 40
2.6	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися объединения	2.6.1. Применение здоровьесберегающих технологий на занятиях объединения	отсутствие	0
			применение	до 40
		2.6.2. Организация участия учащихся в спортивных мероприятиях	участие	до 40
			неучастие	0
2.7	Участие в реализации социокультурных проектов	2.7.1. Организация участия учащихся в социально значимой деятельности	отсутствие	0
			наличие	до 40
		2.7.2. Участие в разработке планов (договоров) сотрудничества (совместной работы) с различными учреждениями, организациями, социальными институтами	участие	до 40
			неучастие	0
2.8	Обеспечение условий для сохранения здоровья учащихся объединения	2.8.1. Отсутствие травматизма в объединении	отсутствие	до 60
			наличие	0
		2.8.2. Обеспечение благоприятного	отсутствие	до 30

		психологического климата в объединении	наличие	0
		2.8.3. Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций	отсутствие	до 30
			наличие	0
		2.8.4. Участие в организации отдыха и оздоровления учащихся	участие	до 200
			неучастие	0
2.9	Участие в реализации мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних	2.9.1. Организация мероприятий по профилактике и предупреждению правонарушений среди несовершеннолетних в объединении	отсутствие	0
			наличие	до 40
		2.9.2. Организация результативной работы по сопровождению учащихся, состоящих на учете ОДН, КДН	отсутствие	0
			наличие	до 40
2.10	Обеспечение профессионального совершенствования педагогических работников	2.10.1. Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, выставках, конференциях, соревнованиях и др.	участие	до 20
			призер	до 40
			победитель	до 70
2.11	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/ или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий, инновационных проектов, участие в реализации федеральных,	2.11.1. Освоение и внедрение в практику современных образовательных технологий, инновационных проектов, результативность участия в реализации федеральных, региональных и муниципальных программ	отсутствие	0
			наличие	до 50

	региональных и муниципальных программ			
2.12	Участие в работе органов самоуправления учреждением	2.12.1. Участие в разработке локальных актов учреждения	участие	до 20
			неучастие	0
		2.12.2. Активное участие в работе педагогического, методического, художественного советов, Совета родителей, Совета учащихся, Совета МУДО ЦВР	участие	до 30
			неучастие	0
		2.12.3. Активное участие в работе разного рода комиссий (инвентаризационных, тарификационной, аттестационной, по ОТ и т.д.)	участие	до 20
			неучастие	0
2.14	Информационная открытость учреждения	2.14.1. Участие в организации работы по администрированию и наполнению сайта учреждения, страницы учреждения ВКонтакте	участие	до 60
			неучастие	0
		2.14.2. Подготовка информации (фото- и видеоматериалов, информации о деятельности объединения/учреждения, методических материалов, творческих работ учащихся и др.) для размещения на сайте учреждения и страницы учреждения ВКонтакте	отсутствие	0
			наличие	до 30
		2.14.3. Подготовка и публикация статей о деятельности объединения/ учреждения в СМИ	отсутствие	0
			наличие	до 30

### 3. Критерии оценки деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Показатели	Критерии оценки	Целевые индикаторы	Оценка %
3.1	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда	3.1.1. Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях зданий учреждения	низкое	0
			высокое	до 50
3.2	Материально-техническое и ресурсное обеспечение образовательного процесса	3.2.1. Развитие и укрепление материально-технической базы учреждения	отсутствие	0
			наличие	до 50
		3.2.2. Качество и своевременное выполнение работы по программному обеспечению	низкое	0
			высокое	до 50
		3.2.3. Качество и своевременное выполнение ремонта компьютерной техники	низкое	0
			высокое	до 50
		3.2.4. Качество подготовки и организации ремонтных работ	низкое	0
			высокое	до 100
		3.2.5. Эстетическое оформление помещений учреждения	отсутствие	0
			наличие	до 40
		3.2.6. Обеспечение контроля расходования и экономии электроэнергии, воды, тепла	рост показателя	0
			сохранение показателя	до 20
снижение показателя	до 40			

3.3	Обеспечение эффективной управленческой деятельности	3.3.1. Качество ведения делопроизводства по кадрам	низкое	0
			высокое	до 50
		3.3.2. Качество оформления архивных документов работникам	низкое	0
			высокое	до 50
		3.3.3. Выполнение работы, не регламентированной режимом работы учреждения (работа с налоговой инспекцией, пенсионным фондом, фондом соц. страхования, курьерская работа)	отсутствие	0
			наличие	до 50
3.4.	Обеспечение сохранности здания	3.4.1. Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации	отсутствие	до 50
			наличие	0
			наличие	0
3.7.	Обеспечение порядка на закреплённой территории	Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и зам. директора по АХЧ	отсутствие	до 50
			наличие	0
			наличие	до 50
3.8.	Качественный и своевременный ремонт мебели	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 50
			наличие	0
3.9.	Обеспечение в рабочем состоянии внутреннего водопровода и систем отопления	Своевременный ремонт	отсутствие	до 50
			наличие	0
3.10.	Качественное выполнение оперативных	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 50

	заданий		наличие	0
3.11.	Качественное выполнение мероприятий связанных с экономией энергоресурсов	Своевременный ремонт	отсутствие	до 50
			наличие	0
3.12.	Качественное ведение документации	Отсутствие замечаний при проверках	отсутствие	до 50
			наличие	0
3.13.	Своевременная сдача необходимой отчетности	Сдача по срокам запрашиваемых организацией	отсутствие	0
			наличие	до 50
3.14.	Отсутствие предписаний, замечаний в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	Отсутствие жалоб	отсутствие	до 50
			наличие	0
3.15.	Расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника с его согласия, в зависимости от объема и качества выполненных работ	отсутствие	0
			наличие	до 150