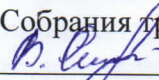


СОГЛАСОВАНО
Уполномоченный Общего
Собрания трудового коллектива
 Сергиенко В.Н.
«01» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
директор МАУ ДО СШ «Океан» НГО

Кшеминский В.М.
«01» марта 2023 г.

**Положение
о стимулирующих выплатах работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «Океан» Находкинского городского округа**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 года № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", письма Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (зарегистрировано в Минюсте России 01.02.2008 № 11080); положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа «Океана» Находкинского городского округа.

1.2. Положение определяет:

- порядок распределения стимулирующих выплат работникам МАУ ДО СШ «Океан» НГО (далее Учреждение) тренерского, административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время;
- виды выплат стимулирующего характера работникам спортивного учреждения;
- перечень критериев и показателей стимулирования работников.

1.3. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники учреждения: тренерский, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал.

1.4. Стимулирующий фонд может формироваться за счет средств стимулирующей части ФОТ, финансируемых из бюджетных средств, средств экономии фонда спортивного учреждения по коммунальным платежам и фонду оплаты труда по материальным затратам, за счет оказания платных спортивных услуг.

1.5. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер в пределах неиспользованной части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование работников и зависят от оценки работодателем качества работы работника. Они назначаются исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с критериями (Приложение 1), позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников.

1.7. Стимулирующие выплаты тренерскому, административно-управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам учреждения выплачиваются по итогам работы ежемесячно, за квартал, по итогам работы за полугодие, за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

1.8. Работникам, отработавшим неполный месяц, выплата надбавок и доплат производится за фактически отработанное время.

1.9. В случае совмещения должностей стимулирование осуществляется по основной деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, тренеров и иных работников, установленным в учреждении). К выплатам, -носящим обязательный (постоянный) характер, относятся выплата за выслугу лет, наличие Почетного звания, наличие квалификационной категории.

2.2. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. На основании протокола комиссии издается приказ директора учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы, разработанных комиссией по переводу на эффективный контракт и утвержденных директором учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах.

2.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе:

- наличие Почетного звания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории осуществляется к размеру оплаты за фактический объем тренерской работы тренера;

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти.

2.3.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

- при награждении государственными наградами Министерства спорта Российской Федерации – 200% должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства спорта Российской Федерации, присвоении почетных званий - 200% должностного оклада;
- при награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы Находкинского городского округа, Почетной грамотой, Благодарственным письмом Думы Находкинского городского округа, Почетной грамотой Министерства спорта Приморского края, Почетной грамотой, Благодарственным письмом отдела по физической культуре и спорту администрации Находкинского городского округа – 100% должностного оклада.
- в связи с празднованием профессионального праздника; по случаю юбилейных дат рождения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 100% должностного оклада;
- за многолетний плодотворный труд (не менее 20 лет) в МАУ ДО СШ «Океан» НГО и высокий профессионализм - 100% должностного оклада;
- к юбилейным датам МАУ ДО СШ «Океан» НГО (10 лет и каждые последующие 10 лет со дня основания) за вклад в развитие и повышение престижа МАУ ДО СШ «Океан» НГО - 100% должностного оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования устанавливаются приказом директора учреждения.

2.3.4. При конкретизации в учреждениях выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Находкинского городского округа, утвержденными постановлением администрации Находкинского городского округа от 28.06.2013 г. № 1328 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Находкинского городского округа».

3. Порядок стимулирования

3.1. Стимулирующий фонд расходуется на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

3.2. Доля и объем стимулирующей части в фонде оплаты труда составляет не менее 30% фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующий фонд тренеров составляет не менее 45% общего стимулирующего фонда, стимулирующий фонд административно-управленческого и обслуживающего персонала составляет 55% общего стимулирующего фонда.

4. Условия отмены стимулирующих выплат, надбавок и доплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты (кроме надбавки за выслугу, надбавки за квалификационную категорию и доплаты за звание) не являются гарантированными зависят от оценки работодателем качества работы работника.

4.2. Стимулирующие выплаты могут быть отменены.

4.3. Условиями отмены стимулирующих выплат являются:

- наличие у работника дисциплинарного взыскания (выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания);
- наличие случаев травматизма занимающихся во время учебно-тренировочных занятий, в период соревнований, когда ответственность за жизнь и здоровье детей возложена на работника (выплата снимается с момента получения травмы занимающимся);
- неисполнение должностных обязанностей.

4.5. Выплата надбавки заместителям директора за интенсивность и напряженность работы, стимулирующие выплаты могут быть прекращены до срока, определенного приказом, при наложении дисциплинарного взыскания, при ухудшении показателей работы.

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь в размере МРОТ выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение, и другие форс-мажорные обстоятельства);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.3. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

5.4. Выплаты материальной помощи тренерам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам учреждения определяется директором учреждения и оформляется приказом.

6. Заключительные положения

6.1. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, принятого на текущий финансовый год. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на укрепление материально-технической базы и базовой части фонда оплаты труда Учреждения.

6.2. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в тренировочной системе учреждения и (или) изменением в законодательстве.

Приложение к Положению
о стимулирующих выплатах
работников муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Океан»
Находкинского городского округа

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по спортивной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация учебных образовательных программ; локальных актов учреждения; других служебных документов	50	единовременно при наличии результата
			50	устанавливается и выплачивается ежеквартально по результатам работы
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- руководство методическим объединением, - работа в иных объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия объединений, комиссий
1.3.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: - городского уровня -регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20 25	единовременно при наличии результата
1.4.				
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих органов	отсутствие предписаний при проверках по учебно-спортивной работе	30	ежеквартально

2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие фактов возвратов документов на доработку: квартальные отчеты по учебно-спортивной работе; годовые статистические отчеты; отчет о выполнении муниципального задания; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	25 20	ежеквартально ежемесячно
2.3	Эффективность контроля организации тренировочного процесса	- внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений занимающихся; - мониторинг тренировочной деятельности тренеров	20 25	ежеквартально ежеквартально
2.4.	Организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением тренировочного процесса	- информационное обеспечение официального сайта; - ведением учебной документации	10 10	ежемесячно ежемесячно
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Кадровый потенциал учреждения	аттестация тренеров 100%; - доля тренеров, имеющих 1 или высшую категорию не менее 90%; - своевременность прохождения тренеров курсовой переподготовки 100%	10 20 10	ежеквартально ежеквартально ежеквартально
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.3.	Качественное выполнение плана учебно-спортивной работы	- 100% выполнение плана; - высокий уровень организации и осуществления административного контроля за реализацией учебно – спортивного процесса, в том числе за устранением выявленных недостатков; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления тренировочного процесса	25 20 20	ежемесячно ежемесячно ежемесячно

**Показатели эффективности деятельности
инструктора-методиста**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.				
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период действия комиссий
1.3	Выполнение особо важных и ответственных работ	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ (разработка, и реализации локальных актов учреждения, методических рекомендаций, других служебных документов, формирование базы данных мониторинговых систем)	50	устанавливается и выплачивается одновременно, по факту выполненной работы
			50	устанавливается и выплачивается ежеквартально по результатам работы
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень организации и контроля спортивно-массовой и оздоровительной работы в учреждении	- организация и проведение мероприятий различного уровня в учреждении; - участие в спортивных мероприятиях различного уровня, проводимых другими муниципальными образованиями; - отсутствие обоснованных жалоб по вопросам организации и осуществления спортивно-массовой работы;	25	ежемесячно
			25	ежемесячно
		- отсутствие случаев травматизма у обучающихся	20	ежемесячно
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- высокий уровень исполнения обязательств и распоряжительных документов; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	25	ежемесячно
			20	ежемесячно
			20	ежемесячно

2.3.	Эффективность контроля организации тренировочного процесса	внедрение и реализация системы мониторингов спортивных достижений	20	ежемесячно
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата
3.2.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, - региональном, - российском уровнях	10 20 25	устанавливается и выплачивается единовременно по результатам деятельности работника

**Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	- обеспечение стабильного функционирования учреждения; - организация и контроль работы обслуживающего персонала; - организация особого режима работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	30	ежемесячно
		при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки учреждения к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных ситуаций; - период проведения спортивных мероприятий в учреждении	30	единовременно, по факту выполненной работы
		- работа в объединениях и комиссиях, созданных в учреждении	10	устанавливается и выплачивается на период

				действия объединений, комиссий
1.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- высокий уровень исполнения обязательств и распорядительных документов; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	30	ежемесячно
1.3.	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;	50	Единовременно при наличии результата
		разработка и реализация локальных актов учреждения; других служебных документов	50	ежеквартально
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень и эффективность организации ведения хозяйственной деятельности	- отсутствие неисполненных (без объективных причин) предписаний к условиям осуществления образовательного процесса; - отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам финансово-хозяйственной деятельности; - отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих органов по вопросам санитарного состояния учреждения	30	2 раза в год декабрь, май
		- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - целевое использование и качественная сохранность материально-технической базы учреждения, своевременная организация списания, ремонта и обновления материально – технической базы	20	2 раза в год декабрь, май
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Участие в мероприятиях, повышающий имидж школы	участие в организация и проведении мероприятий различного уровня в учреждении	20	ежемесячно
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
главного бухгалтера**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Выполнение особо важных задач	- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ; разработка и реализация локальных актов учреждения; других служебных документов - выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	50	единовременно при наличии результата
			50	ежеквартально
1.2.	Интенсивность (сложность и напряженность) работы	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	25	ежемесячно
		Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги	20	ежемесячно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;	25	2 раза в год
		-своевременное и качественное предоставление квартальной и годовой отчетности о финансовой деятельности учреждения;	20	ежеквартально
		- своевременная и в полном объеме уплата всех установленных законодательством РФ налогов и сборов;	20	ежемесячно
		- качественное ведение бухгалтерской документации	20	ежемесячно
2.2.	Высокий уровень и эффективность	- отсутствие за отчетный период нарушений	50	один раз в год

	финансово – хозяйственной деятельности	финансовой дисциплины по результатам проверки контролирующих органов; - отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		(календарный)
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	- исполнение годового бюджета учреждения -100%;	25	2 раза в год
3.2.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	единовременно при наличии результата

**Показатели эффективности деятельности
тренера-преподавателя**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	участие в проведение различных мероприятий в учреждении: -регионального уровня; - межрегионального уровня;	10 20	единовременно при наличии результата
		активное участие во внутренних мероприятиях учреждения	30	ежемесячно
1.2.	Обеспечение прохождения занимающимися медицинского осмотра на начало учебного года	100% от списка	25	ежемесячно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Профессиональные достижения	- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, методик; - публикация научно- практической деятельности в средствах массовой информации	20 10	единовременно по результатам деятельности
	Исполнительская дисциплина	- высокий уровень исполнения обязательств и		

2.2.		распорядительных документов; - активное взаимодействие с родителями (законными представителями) занимающихся; - отсутствие объективных жалоб на работника учреждения	20	ежемесячно
2.3.	Инициативность	- участие в конкурсах профессионального мастерства, представление собственного опыта на муниципальном, региональном уровнях;	10	ежемесячно
		- активное участие во внутренних мероприятиях учреждения, (выступления на тренерских советах; семинарах, показ открытых занятий и т. д.).	20	единовременно по результатам деятельности
2.4.	Высокий уровень подготовки занимающихся	- активное участие во внутренних мероприятиях учреждения, (выступления на тренерских советах; семинарах, показ открытых занятий и т. д.).	10	ежемесячно
		участие во Всероссийских, межрегиональных, региональных соревнованиях: - Первенство, Кубок России 1-5м - Дальневосточный федеральный округ (Зона ДВ): 1-3м - Первенство, Кубок Приморского края 1-3м	50 25 20	единовременно по результатам
2.5.	Передача занимающихся в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	зачисление занимающегося в училище Олимпийского резерва, ШИОД и команды профессиональных клубов	50	единовременно по итогам зачисления
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Наличие квалификационной категории	Высшая квалификационная категория	30	устанавливается однократно по факту присвоения категории, выплачивается весь период действия категории
		-первая квалификационная категория	20	
3.2.	Эффективность и качество процесса обучения	- стабильность контингента занимающихся по программам спортивной подготовки, реализуемым в течение первого года обучения не менее 80%;	20	ежемесячно

		- стабильность контингента занимающихся по программам спортивной подготовки, реализуемым в течение второго и следующих лет обучения не менее 70%	20	ежемесячно
		- доля занимающихся, принявших участие в различного уровня мероприятиях (городских/краевых/ Всероссийских/ международных) не менее 70%	25	
3.3.	Повышение квалификации по направлению деятельности в соответствии с N 127-ФЗ от 30.04.2021 года «О внесении изменений В федеральный закон "о физической культуре и спорте В российской федерации" и федеральный закон "об образовании В российской федерации	- наличие удостоверения установленного образца	50	единовременно по результатам деятельности
3.4.	Качество выполняемых работ	- высокий уровень исполнительской дисциплины	50	устанавливается и выплачивается ежеквартально по результатам работы

**Показатели эффективности деятельности
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии эффективности деятельности	Размер выплаты (в % к окладу)	Периодичность оценки
1. Интенсивность работы				
1.1.	Сложность и напряженность работы	при особом режиме работы: - период проведения ремонтных работ; - период подготовки школы к началу учебного года; - ликвидация последствий аварийных	30	устанавливается и выплачивается единовременно по факту выполнения работы

		ситуаций; работа по оперативному реагированию на внештатные ситуации		
		уборка территории после снегопада/листопада, устранение гололедных явлений	20	устанавливается и выплачивается единовременно
		- выполнение различных видов работ, требующих специальных навыков	10	
1.2.	Проведение мероприятий, повышающий имидж учреждения	- участие в обслуживании спортивных, массовых мероприятий	30	ежеквартально
		- активное участие во внутренних мероприятиях учреждения	30	ежемесячно
2. Высокие результаты работы				
2.1.	Выполнение особо важных и ответственных работ	- выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания; - выполнение работ по благоустройству, оформлению, озеленению и оборудованию территории; - участие в днях благоустройства; - участие в мероприятиях, не отвечающих прямым должностным обязанностям;	20	устанавливается и выплачивается единовременно по факту выполнения работы
3. Качество выполняемых работ				
3.1.	Высокая исполнительская дисциплина	- отсутствие замечаний и жалоб по качеству работы персонала; - своевременное и добросовестное выполнение поручений администрации (отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки)	20	Ежемесячно
		- сохранность инвентаря, товарно- материальных ценностей, экономия использования средств и материалов; - работа по выполнению энергосберегающей программы (соблюдение требований экономичного использования электроэнергии);	10	ежемесячно

		-содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, соблюдение периодичности уборки;	10	ежемесячно
		- отсутствие нарушений в ведении кадрового делопроизводства; - отсутствие фактов возвратов документов на доработку; -наличие в полном объеме необходимой документации по работе с кадрами; - своевременное предоставление и достоверность запрашиваемых документов, информации и отчетности	30	устанавливается и выплачивается специалисту по кадрам по результатам работы 1 раз в квартал
		- своевременное и качественное оформление документации по движению обучающихся - соблюдение нормативно-правовой документации при ведении документации соответствующего уровня - оперативная работа с архивной документацией - достоверное и оперативное заполнению форм отчетов статистического наблюдения - отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса	30	устанавливается и выплачивается делопроизводителю по результатам работы 1 раз в квартал
3.2.	Качество выполняемых работ	-высокий уровень исполнительской дисциплины	50	ежеквартально
3.3.	Повышение квалификации по направлению деятельности, приобретение дополнительных навыков	наличие удостоверения о повышении квалификации	20	выплачивается специалисту по кадрам при наличии результата