

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»

ПРИКАЗ

«23» июня 2025г

г. Тамбов

№ 120

Об утверждении Положения об оплате труда работников МАУ ДО ДЮЦ

На основании Постановления №10546 от 24.12.2024г «О создании муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» путем изменения типа существующего муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр», в целях эффективного использования финансовых средств и на основании Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Устава муниципального образования городской округ – город Тамбов, постановления администрации города Тамбова от 29.09.2010 №8415 «Об утверждении Порядка создания, реорганизации, изменения типа и ликвидации муниципальных учреждений», служебной записки председателя комитета образования администрации города Тамбова Тамбовской области Васильевой И.Е. от 06.12.2024 №36-40-1612/24

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» в пункте 1. Общие положения, путем изменения названия учреждения.
2. Дружининской С.В., заведующий хозяйством, ознакомить работников с новыми изменениями в Положении об оплате труда работников МАУ ДО ДЮЦ.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Директор

Н.Г.Стародубцева

С приказом ознакомлены:

«23» июня 2025г. [Signature] А.В.Бучнева
«23» июня 2025г. [Signature] А.А.Колесов
«23» июня 2025г. [Signature] Е.Н.Армашова
«23» июня 2025г. [Signature] С.В.Дружининская
«23» июня 2025г. [Signature] М.А.Куприна
«23» июня 2025г. [Signature] Н.В.Васильева
«23» июня 2025г. [Signature] В.В.Родионова
«23» июня 2025г. [Signature] О.С.Романцова
«23» июня 2025г. [Signature] В.Р.Грохольская
«23» июня 2025г. [Signature] К.С.Родионов
«23» июня 2025г. [Signature] И.В.Плужникова
«23» июня 2025г. [Signature] Е.Н.Козинцев



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа - город Тамбов» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области» и постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 24.09.2024 № 7628 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа - город Тамбов, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова Тамбовской области, управлению дошкольного образования администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету культуры администрации города Тамбова Тамбовской области, комитету социальной политики администрации города Тамбова Тамбовской области»»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (далее – учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников (при наличии такого органа).

Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот

период норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

Работникам учреждения, не отработавшим полностью месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью; нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы; работой по гибкому графику; работой на условиях внутреннего и внешнего совместительства; работой на условиях неполного рабочего времени; нахождением в простое не по вине работника; с иными не зависящими от работника причинами, заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должны осуществляться в пределах установленного конкретному учреждению фонда оплаты труда.

1.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Основаниями для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказы руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение №1).

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя муниципального учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждения.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю в зависимости от должности), осуществляется на основе ставок заработной платы.

Полученный после применения повышающих коэффициентов должностной оклад (ставка заработной платы) работников подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с **приложением № 1**.

2.5. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам производится на основании постановления администрации города Тамбова Тамбовской области в размерах и в сроки индексации оплаты труда работников государственных учреждений Тамбовской области в соответствии с трудовым законодательством. При индексации размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Для работников учреждения предусматривается установление стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемые размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы приведены в разделе 3 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда по представлению заместителя директора.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения.

2.10. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3. Размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях стимулирования работников к качественному труду и поощрения за выполненную работу для работников учреждений может быть установлена одна или несколько выплат стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью мотивации работников учреждения к повышению качества выполняемых работ, услуг и уровня квалификации.

Размеры и условия выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

а) работникам за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Мастер», «Мастер спорта», «Отличник», «Почетный

работник», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» либо награжденным орденами и медалями - 10%.

Выплата за почетные звания (ордена, медали) устанавливается при условии соответствия почетного звания (ордена, медали) профилю учреждения либо занимаемой должности.

При наличии у работника нескольких почетных званий (орденов, медалей) выплата применяется по одному из оснований;

б) лицам, имеющим ученую степень, соответствующую профилю учреждения либо занимаемой должности:

кандидата наук – 10 %;

доктора наук – 15%

При присуждении ученой степени кандидата наук размер выплаты устанавливается со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

При присуждении ученой степени доктора наук размер выплаты устанавливается со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией и выплачивается на основании данного документа и приказа руководителя.

3) выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

4) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

5) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

6) выплата за наличие первой квалификационной категории - 15 %;

7) выплата за наличие высшей квалификационной категории – 20 %

8) выплата за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» - 50 %;

9) выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность – 15%.

Доплата производится сотрудникам Учреждения, которые получают выплаты, согласно Постановлению администрации Тамбовской области от 14.03.2018 № 246 «О порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам»

Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения (Приложение №2).

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

3.3. Критерии установления стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно (Приложение №2).

3.4. Работникам выплачивается надбавка за выслугу лет:

Стаж работы	Размеры выплаты (%)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10

от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в пределах фонда оплаты труда. Установление объема выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

4. Размеры выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), - в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами - в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

4.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.1.7. Доплата за работу в ночное время в размере не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.1.8. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.1.9. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

5. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час педагогических работников муниципальных образовательных организаций

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы

платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Порядок расчета и определение размера выплат социального характера

6.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. выходное пособие при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.2. выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника, начисляемое в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.3. суммы, начисляемые при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.4. дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, начисляемая в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6.1.5. денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя, предусмотренная статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Для работников учреждений в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1 настоящего Положения, может быть установлена выплата социального характера - материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по личным заявлениям:

- по семейным обстоятельствам;
- на медикаменты;
- погребение;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 и далее каждые 5 лет);
- за многолетний и добросовестный труд.

6.3. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1 настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты социального характера, указанные в пункте 6.2 устанавливаются в размере одного должностного оклада соглашением, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с Перечнем видов выплат социального характера, определенным в настоящем Положении, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного

органа работников (при наличии такого органа).

7. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета городского округа - город Тамбов, межбюджетных трансфертов, предоставляемых из вышестоящего бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда работников.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»»

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, рабочей профессии работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр»»

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, руб.	Размеры повышающих коэффициентов	Размер нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы, руб.
1	2	3	4	5	6
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих					
1. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих второго уровня»					
1.1	Первый квалификационный уровень	Секретарь руководителя	8738	0,00	8738
1.2	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	8738	0,10	9612
2. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности третьего уровня»					
2.1	Первый квалификационный уровень	специалист по кадрам	10955	0,20	13146
Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих					
3. Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»					
3.1.	Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих (в т.ч. подсобный рабочий, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий	7646	0,00	7646

		по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)			
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования					
4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников					
4.1.	Второй квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	10955	0,30	14242
4.2.	Третий квалификационный уровень	педагог-психолог; методист	10955	0,40	15337

При применении повышающего коэффициента к минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы, размеры нового оклада (должностного оклада), новой ставки заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»»

**Перечень
критерий для установления стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты работы**

педагог дополнительного образования		
№	Критерии	Содержание критерия
1.	Сохранность контингента	Количество человек, обучающихся год и более: 3 балла - 12 и выше человек в группе; 2 балла - 9-10 человек в группе; 1 балл - 8 человек в группе.
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины: 4 балла - наличие качественного выполнения работы соответствующей должностным обязанностям, наличие и качественное ведение документации, своевременность заполнения и сдача нормативной, плановой и отчетной документации; 2 балла - своевременное предоставление информации, отчетов и правильное ведение журналов, отсутствие замечаний по заполнению плановой и отчетной документации.
3.	Успешность работы	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, выставках, фестивалях, входящих в календарь массовых мероприятий. Если участие в нескольких мероприятиях, указывается сумма баллов:
	Всероссийский И международный уровень	4 балла за каждое мероприятие
	Региональный уровень	3 балла за каждое мероприятие
	Областной уровень	2 балла за каждое мероприятие
	Городской уровень	1 балл за каждое мероприятие
4.	Достижения учащихся	Подготовка победителей соревнований, конкурсов, выставок, фестивалей, олимпиад, входящих в календарь массовых мероприятий, если несколько Призовых мест, указывается сумма баллов:
	Всероссийский и международный уровень	6 баллов за каждое мероприятие
	Региональный уровень	4 балла за каждое мероприятие
	Областной уровень	3 балла за каждое мероприятие
	Городской уровень	2 балла за каждое мероприятие
5.	Получение учащимися гранта	4 балла Всероссийского и областного уровня; 2 балла - городского уровня

6.	Использование здоровьесберегающих технологий В образовательной деятельности	4 балла - отсутствие травматизма, несчастных случаев, соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности, техники безопасности, наличие журнала инструктажа с обучающимися по ТБ и пожарной безопасности; 1 балл - проведение работы среди обучающихся по профилактике травматизма, пропаганде ЗОЖ вне программы объединения (проведение тематических занятий, бесед, изготовление памяток, буклетов).
7.	Повышение квалификации педагогов	Участие в инновационной деятельности, выступление педагога на семинарах, конференциях проведение мастер – классов: 1балл - на уровне учреждения; 2балла - на муниципальном уровне; 4 балла - на региональном уровне; 1балл - за участие в процедуре аттестационных испытаний; 2балла–наличие методических публикаций; 2 балла - осуществление на регулярной основе наставничества/тьюторства в отношении других педагогов; 2 балла - за работу по изучению и внедрению в практик передового педагогического опыта своего и других регионов.
8.	Работа с одарёнными детьми	Образовательная и воспитательная деятельность с данной категорией детей (с отражением в образовательной программе, наличие индивидуального образовательного маршрута, специальной программы): 2 балла - осуществление работы с учащимися (5-10 человек); 1балл - осуществление работы с учащимися (до 5 человек).
9.	Работа с детьми, состоящими в различных видах персонифицированного учета, и детьми с ограниченными возможностями	Образовательная и воспитательная деятельность с данной категорией детей (с отражением в образовательной программе, наличие индивидуального образовательного маршрута, специальной программы): 2 балла - осуществление работы.
10.	Поднятие имиджа Учреждения	2 балла - освещение работы творческого объединения в СМИ; 1балл - системность работы с родителями; 2 балла - организация сетевого взаимодействия; 1 балл - подготовка информационных материалов на официальный сайт Учреждения.

11.	Участие педагога и учащихся в массовых мероприятиях	Организация работы по месту жительства, участие педагога и учащихся в массовых мероприятиях для жителей города: 3 балла - в городских, областных мероприятиях; 1 балл - внутри Центра.
12.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Участие педагогов: 1 балл - на муниципальном уровне, интернет-конкурсах; 2 балла - на региональном уровне; 3 балла - на Всероссийском или международном уровне.
13.	Победа педагога в конкурсах профессионального мастерства	Победа педагогов: 2 балла - на муниципальном уровне, интернет-конкурсах; 3 балла - на региональном уровне; 4 балла - на Всероссийском, международном уровне.
14.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории и т.п.)
15.	Участие в разработке и реализации актуальных инновационных программ, проектов, способствующих развитию учреждения	3 балла - осуществление и результат работы.
16.	Участие в проведении производственной (педагогической) практики со студентами средне-специальных и высших учебных организаций города	2 балла - осуществление работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

педагог-организатор

№	критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины: 4 балла - качественное выполнение работы, соответствующей должностным обязанностям, своевременное, выполнение распоряжений руководителя (при отсутствии жалоб со стороны работников и посетителей, замечаний со стороны руководства), наличие и качественное ведение документации, своевременность заполнения и сдача нормативной, плановой и отчётной документации; 2 балла - выполнение текущего плана работы учреждения и своевременная сдача отчетных материалов.
2.	Организация и проведение городских и областных мероприятий	Организация, проведение и участие в мероприятиях: 5 баллов - городского уровня (за каждое мероприятие); 7 баллов - областного уровня (за каждое мероприятие).
3.	Повышение квалификации	Участие в инновационной деятельности, выступление педагога – организатора на семинарах, конференциях проведение мастер – классов: 1балл - на уровне учреждения; 2балла - на муниципальном уровне; 4 балла - на региональном уровне; 1балл - за участие в процедуре аттестационных испытаний; 2балла - наличие методических публикаций; 2 балла - за работу по изучению и внедрению в практик у передового педагогического опыта своего и других регионов.
4.	Организация работы по выявлению, развитию и реализации познавательных интересов и культурно-досуговых потребностей учащихся	3 балла - наличие системы изучения познавательных интересов и потребностей учащихся (по направлению деятельности);

5.	Поднятие имиджа учреждения	2 балла - освещение работы Центра в СМИ; 2 балла - организация сетевого взаимодействия 1балл - подготовка информационных материалов на официальный сайт Учреждения.
6.	Участие в городских и областных мероприятиях	4 балла -1мероприятие городского уровня за отчетный период
7.	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательной и воспитательной деятельности	4 балла - отсутствие травматизма, несчастных случаев, соблюдение требований СанПиН, пожарной безопасности, техники безопасности.
8.	Работа с родителями: (вовлечение родителей в проведение мероприятий Центра; организация мероприятий для родителей)	Работа с родителями: 5баллов 3мероприятиязаотчетныйпериод; 3 балла - 2 мероприятия за отчетный период; 1 балл - 1 мероприятие за отчетный период

9.	Эффективная организация воспитательной и профилактической работы с учащимися, состоящими на различных видах учета (ПДН ОВД, школа, ТКД и ЗП) и детьми с ОВЗ	5 баллов - осуществление работы и результат.
10.	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся	4 балла - за высокий уровень организации каникулярного отдыха.
11.	Участие педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства	Участие: 1 балл - на муниципальном уровне; 2 балла - на региональном уровне; 3 балла - на Всероссийском, международном уровне.
12.	Победа педагога-организатора в конкурсах профессионального мастерства	Победа: 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне; 4 балла - на Всероссийском, международном уровне.

13.	Организация и проведение социально-значимых мероприятий в рамках сетевого и межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры, образования, здравоохранения	Организация и проведение мероприятий: 3 балла - городского уровня; 6 баллов - регионального уровня.
14.	Методическое сопровождение конкурсного движения, выставочной деятельности, культурно-массовых и досуговых мероприятий	3 балла - региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 1балл - уровень учреждения.
15.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории)
16.	Участие в разработке и реализации актуальных инновационных программ, проектов, способствующих развитию Учреждения	3балла - осуществление и результат работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

методист

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины: 4 балла - качественное выполнение работы, соответствующей должностным обязанностям, своевременное выполнение распоряжений руководителя (при отсутствии жалоб со стороны работников и посетителей, замечаний со стороны руководства), своевременность за пополнения и сдача нормативной, плановой и отчётной документации. 2 балла - отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по результатам проведения проверки.
2.	Наличие системы анализа и оценки качества учебной и воспитательной работы в учреждении	3 балла - анализ качества учебной и воспитательной работы осуществляется на регулярной основе.
3.	Эффективная работа по повышению профессиональной компетентности педагогических работников	Организация и проведение семинаров, мастер–классов, круглых столов, творческих лабораторий: 1 балл - на уровне Учреждения 3балла - на муниципальном уровне 4 балла - на региональном уровне; 3 балла - положительный результат методической помощи аттестуемому педагогическому работнику; 2 балла - методическая помощь педагогическим работникам в подготовке к конкурсам профессионального мастерства.
4.	Наличие методических публикаций	Публикации учебно-методического материала: 1 балл - публикации на сайте Учреждения; 3балла - публикации на муниципальном, региональном уровне; 4 балла - публикации используются в образовательной практике региональной системы образования или публикации на федеральном уровне.
5.	Эффективность работы в реализации инновационных площадок, приоритетных проектов, ресурсных центров различного уровня, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ	6 баллов – организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров регионального (и федерального) уровня; 4 балла - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров муниципального уровня; 1 балл - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов на уровне учреждения.
6.	Высокий уровень организации и	Организация и проведение мероприятий:

	проведения мероприятий	3балла - региональный уровень; 2балла - муниципальный уровень; 1балл - уровень учреждения.
7.	Методическое сопровождение конкурсного движения, выставочной деятельности	3 балла - разработка и реализация материалов для городских, областных, Всероссийских, международных конкурсов (по результатам).
8.	Организация работы по обобщению и распространению эффективного опыта профессиональной деятельности педагогических работников, образовательной организации в целом	1балл - опыт обобщен и распространяется на уровне учреждения; 3 балла - опыт обобщен и распространяется на муниципальном уровне; 4 балла - опыт обобщен и распространяется на региональном (и Всероссийском) уровне.
9.	Поднятие имиджа учреждения	2 балла – организация межведомственного и сетевого взаимодействия, работа с социальными партнерами; 2балла–эффективная работа по пропаганде работы Центра в СМИ.
10.	Участие методиста в конкурсах профессионального мастерства	1 балл - муниципальный уровень; 2 балла - региональный уровень; 3 балла - Всероссийский и международный уровень.
11.	Победа методиста в конкурсах профессионального мастерства	2 балла - муниципальный уровень; 3 балла - региональный уровень; 4 балла - Всероссийский, международный уровень.
12.	Профессиональная активность методиста в работе комиссий, советов, жюри конкурсов, рабочих группах	1 балл - внутри учрежденческий уровень; 2 балла - муниципальный уровень; 3 балла - региональный уровень.
13.	Участие методиста в массовых мероприятиях различного уровня	5 баллов - в городских, областных мероприятиях 2 балла - внутри Центра.
14.	Участие в разработке и реализации актуальных, инновационных программ, проектов, способствующих развитию учреждения	5 баллов - осуществление и результат работы.
15.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).
16.	Участие в проведении производственной (педагогической) практики со студентами средне-специальных и высших учебных организаций города	2-балла - осуществление работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Заместитель директора

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	Выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины: 4 балла - качественное выполнение работы, соответствующей должностным обязанностям, своевременное, выполнение распоряжений руководителя (при отсутствии жалоб со стороны работников и посетителей, замечаний со стороны руководства), своевременность за пополнения и сдача нормативной, плановой и отчётной документации. 2 балла - выполнение текущего плана работы учреждения и своевременная сдача отчетных материалов; 6 баллов - отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по результатам проведения проверки.
2.	Эффективность работы в реализации инновационных площадок, приоритетных проектов, ресурсных центров различного уровня, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ	10 баллов - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров регионального уровня; 6 баллов - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров муниципального уровня.
3.	Организация учебно-воспитательной деятельности	6 баллов - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательной деятельности.
4.	Социально-психологический климата в трудовом коллективе	2 балла - отсутствие случаев травматизма, нарушение трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан.
5.	Организация работы по пропаганде и использованию здоровьесберегающих технологий на занятиях и массовых мероприятиях	3 балла - широкое использование здоровьесберегающих технологий педагогами на занятиях и мероприятиях.
6.	Организация производственной (педагогической) практики со студентами средне – специальных и высших учебных заведений города	В зависимости от количества практикантов: 1 балл - до 5 человек; 2 балла - 5-10 человек; 3балла–свыше10 человек.
7.	Эффективность работы с педагогическими работниками	4 балла - положительная динамика роста квалификации педагогических работников, уровня Профессионального мастерства.
8.	Сохранность контингента	Сохранность обучающихся 2год и более: 3 балла - 90%отобщегоколичестваобучающихся 2 балла - 80% от общего количества обучающихся 1 балл - 70% от общего количества обучающихся

9.	Поднятие имиджа Учреждения	3 балла - организация межведомственного и сетевого взаимодействия, работа с социальными партнерами; 2 балла - эффективная работа по пропаганде работы Центра в СМИ; 1 балл - предоставление оперативной и полной информации для обновления сайта Учреждения; 4 балла - системность работы с родителями.
10.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1 балл - муниципальный уровень; 2 балла - региональный уровень; 3 балла - Всероссийский и международный уровень.
11.	Победа в конкурсах профессионального мастерства	2 балла - муниципальный уровень; 3 балла - региональный уровень; 4 балла - Всероссийский и международный уровень.
12.	Высокий уровень организации в каникулярный период учащихся и педагогов	3 балла - осуществление и результат работы.
13.	Участие в разработке и реализации актуальных, инновационных программ, проектов, способствующих развитию учреждения	5 баллов - осуществление и результат работы.
14.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).
15.	Качественная организация мероприятий по итогам внутриучрежденческого контроля	5 баллов - системность проведения мероприятий.
16.	Контроль за организацией работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (управляющий совет, художественный совет, методический совет, методические объединения)	4 балла - осуществление и результат работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

педагог-психолог

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины:
		4 балла - качественное выполнение работы, соответствующей должностным обязанностям, своевременное выполнение распоряжений руководителя (при отсутствии жалоб со стороны работников и посетителей, замечаний со стороны руководства), своевременность заполнения и сдача нормативной, плановой и отчётной документации. 1 балл - выполнение текущего плана работы учреждения и своевременная сдача отчетных материалов. 1 балл - отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов по результатам проведения проверки.
2.	Эффективность работы в реализации инновационных площадок, приоритетных проектов, ресурсных центров различного уровня, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ	6 баллов - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров регионального (и федерального) уровня; 4 балла - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов, ресурсных центров муниципального уровня; 1 балл - организация и участие в реализации инновационных площадок, проектов на уровне учреждения.
3.	Поднятие имиджа учреждения	2 балла - освещение работы творческого объединения в СМИ; 2 балла - организация сетевого взаимодействия; 1 балл - подготовка информационных материалов на официальный сайт учреждения.
4.	Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, развивающие занятия и т.п.): 1 балл - 20-39% 2 балла - 40- 59% 3 балла - 60- 79% 4 балла - 80-100% 5 баллов - коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми специалистами)
5.	Участие педагога-психолога в конкурсах	1 балл - городской уровень 2 балла - областной уровень 3 балла - Всероссийский, международный уровень
6.	Победа в конкурсах профессионального мастерства	2 балла - городской уровень 3 балла - областной уровень 4 балла - Всероссийский, международный уровень
7.	Работа с одарёнными детьми	5 баллов - осуществление и результат работы, пост конкурсное сопровождение учащихся (тренинги, занятия, диагностика, мониторинг)

8.	Работа с родителями (законными представителями)	6 баллов - оказание консультаций, организация и проведение родительских собраний
9.	Проведение мониторинга по выявлению детей «группы риска»,	4 балла - осуществление и результат работы
	Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, работа с учащимися «группы риска»	
10.	Обобщение и распространение педагогического опыта	3балла - публикация учебно-методического материала, дидактических разработок, пополнение банка методической продукции.
11.	Повышение квалификации	Участие в инновационной деятельности, выступление на семинарах, проведение мастер-класса: 1 балл - на уровне Учреждения; 2 балла - на муниципальном уровне; 3 балла - на региональном уровне; 2 балла - за работу по изучению и внедрению в практик у передового педагогического опыта других регионов; 3 балла - организация и участие в научно – экспериментальной, исследовательской работе на муниципальном, областном уровнях.
12.	Участие в массовых мероприятиях	Участие в массовых мероприятиях: 2 балла - в городских, областных мероприятиях.
13.	Организация и проведение социально-значимых мероприятий в рамках сетевого взаимодействия с учреждениями культуры, образования, здравоохранения	Организация и проведение мероприятий: 2 балла - городского уровня; 3 балла - регионального уровня.
14.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла– за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).
15.	Участие в разработке и реализации актуальных, инновационных программ, проектов, способствующих развитию учреждения	5 баллов - осуществление и результат работы.
16.	Групповая работа по здоровьесберегающим технологиям	4 балла - реализация психопрофилактических программ. Подтверждающие документы (результаты диагностик, анализ программ)
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	10 баллов - соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей
2.	Качество и результат выполняемых работ	5 баллов - систематический контроль и качественное обеспечение условий технического и пожарного состояния учреждения; 10 баллов - высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов; 24 балла - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; 10 баллов – обеспечение бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнедеятельности учреждения; 10 баллов - качественное проведение ремонтных работ; 8 баллов - качественное обеспечение сохранности инвентаря.
3.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории)
4.	Высокий уровень профессионального мастерства работника, оперативность, творческий подход к работе	10 баллов - результат работы.
5.	Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, неучтённых в Должностной инструкции	10 баллов - результат работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Уборщик служебных помещений

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	10 баллов - высокий уровень исполнительской дисциплины
2.	Качество и результат выполняемых работ	18 баллов - отсутствие жалоб со стороны учащихся и родителей; 27 баллов - отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории; 16 баллов - соблюдение санитарных норм, личной гигиены; 6 баллов - соблюдение правил охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности
3.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).

4.	Оперативность, творческий подход к работе	10 баллов - результат работы.
5.	Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, неучтённых в должностной инструкции	10 баллов - результат работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Заведующий хозяйством

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	10 баллов - соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.
2.	Выполнение мероприятий по энергосбережению	10 баллов - систематическая и результативная работа по экономии электрической, тепловой энергии коммунальных расходов.
3.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей и имущества	12 баллов - эффективность использования и улучшения материально-технической базы учреждения.
4.	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию здания и Приобретению материалов	8 баллов - качественное и своевременное осуществление работы; 12 баллов - своевременное реагирование и устранение технических неполадок и аварийных ситуаций.
5.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).
6.	Качество и результат выполняемых работ	7 баллов - качественное обеспечение противопожарной и антитеррористической безопасности; 6 баллов - соблюдение правил охраны труда; 12 баллов - отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории.
7.	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности учреждения	7 баллов - создание благоприятных условий для обеспечения деятельности творческих объединений учреждения.
8.	Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, неучтённых в должностной инструкции	7 баллов - результат работы.
9.	Повышение квалификации	6 баллов - осуществление работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

Специалист по охране труда

№	Критерии	Содержание критерия
1.	Уровень исполнительской дисциплины	10 баллов - соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей.
2.	Качество и результат выполняемых работ	10 баллов - эффективность управления системой охраны труда в учреждении; 18 баллов - систематическое обеспечение подготовки и обучения работников учреждения в области охраны труда; 15 баллов - соблюдение и контроль по технике безопасности, обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учётом условий труда; 14 баллов - повышение уровня заинтересованности работников в улучшении условий и охраны труда; 10 баллов - своевременное обеспечение работников учреждения специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
3.	Выполнение работ хозяйственного характера	3 балла - за выполнение работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (участие в ремонте помещений, в акциях по благоустройству и озеленению близлежащей территории).
4.	Высокий уровень профессионального мастерства работника, оперативность	10 баллов - результат работы.
5.	Выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, неучтённых в должностной инструкции	10 баллов - результат работы.
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		100 баллов

**Перечень
критериев для установления стимулирующих выплат за выполнение
особо важных и ответственных работ
(единовременная премия)**

Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения в процентном или абсолютном размере, но не более 350% должностного оклада, ставки заработной платы.

Размер премии зависит от объема, важности и срочности выполненной работы.

Конкретный размер премии устанавливается по представлению директора или заместителя директора.

Особо важными и ответственными работами могут считаться следующие работы:

- подготовка и проведение региональных, муниципальных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей:
 - региональный уровень – 30%,
 - муниципальный уровень – 20%;
- внедрение в практику работы новых автоматизированных программ - 30%;
- развитие системы дополнительного образования (в том числе платных образовательных услуг) – 30%;
- устранения последствий аварий:
 - глобальный уровень-100%,
 - локальный уровень- 30%;
- подготовка объектов к учебному году:
 - высокий уровень – 100%,
 - средний уровень – 50%,
 - удовлетворительный уровень – 30%;
- организация работы по обеспечению всеобуча в микрорайоне - 30%;
- организация и участие в системных исследованиях, мониторингах индивидуальных достижений, обучающихся - 30%;
- работа по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета, развитие платных образовательных услуг - 30%;
- подготовка учащихся к смотрам, конкурсам, олимпиадам, фестивалям:
 - всероссийский уровень – 50%;
 - региональный уровень – 30%;
 - муниципальный уровень – 20%.
- другая порученная работа, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения - 100%.