

СОГЛАСОВАНО  
Начальник Управления  
культуры, молодежной  
политики и спорта  
администрации города  
Дзержинска Нижегородской  
области

 А.Ю. Куликова

ПРИНЯТО  
на Общем собрании трудового  
коллектива МБУ  
СДЦ «Созвездие»  
протокол № 1 от 18.01.2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ СДЦ  
«Созвездие»



М.М.Костенич

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»  
(в новой редакции)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие» (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4008 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск», от 24.10.2008 № 4009 «О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск» (с изменениями от 15.11.2021 №3409), от 24.10.2008 № 4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск», от 11.01.2018 №29 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики города Дзержинска Нижегородской области» (с изменениями от 27.09.2021 №2815, от 18.05.2021 № 1378, от 30.12.2021 №4048), от 24.10.2019 №3908 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей бюджетных автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск (с изменениями от 22.03.2018 №1049, 10.02.2020 №336, 24.12.2020 №3330,) в целях усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников и руководителей МБУ «СДЦ «Созвездие» (далее - учреждение), расширения прав руководителя в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, городского округа город Дзержинск.

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области;
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Дзержинска;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений, утвержденных постановлением администрации города Дзержинска;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения. Объем бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда

работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объемов выполняемой работы и предоставляемых муниципальных услуг.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание в соответствии с уставом учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию со структурным подразделением администрации города Дзержинска, в ведении которого находится учреждение, и включает в себя все должности работников данного учреждения.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.6. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее - работники) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на

основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.11. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере 40 процентов.

1.11.1. Перечень должностей, относимых к основному персоналу:

- начальник отдела;
- специалист (старший, ведущий) по работе с молодежью;
- специалист (старший, ведущий) по социальной работе с молодежью;
- главный специалист;
- методист (старший);
- педагог-психолог;
- психолог;
- социальный педагог;
- специалист по социальной работе с молодежью;
- инструктор по физической культуре;
- инструктор по спорту.

1.11.2. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу:

- начальник хозяйственного отдела;
- ведущий инженер-энергетик;
- ведущий инженер по ремонту;
- инженер (главный);
- слесарь-электрик;
- слесарь-сантехник;

- электрик;
- плотник;
- механик;
- художник;
- контроллер-кассир;
- водитель автомобиля;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- сторож (вахтер);
- гардеробщик;
- заведующий хозяйством;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- уборщик служебных помещений;
- дворник.

1.11.3. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;
- заместитель директора;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- документовед;
- администратор;
- секретарь руководителя;
- юрисконсульт;
- контрактный управляющий.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Размеры окладов работников учреждения определяются в соответствии с постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4009 «О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск».

2.1.1. Квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
1 квалификационный уровень	1,0	8696
2 квалификационный уровень	1,11	9662
3 квалификационный уровень	1,17	10145
4 квалификационный уровень	1,22	10629

2.1.2.Квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
Размер минимального оклада первого уровня		5747
1 квалификационный уровень	1,0	5747
2 квалификационный уровень	1,08	6207

2.1.3.Квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
Размер минимального оклада второго уровня		6247
1 квалификационный уровень	1,02	6372
2 квалификационный уровень	1,04	6497
3 квалификационный уровень	1,11	6934
4 квалификационный уровень	1,17	7309
5 квалификационный уровень	1,26	7871

2.1.4.Квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
Размер минимального оклада третьего уровня		7496
1 квалификационный уровень	1,0	7496
2 квалификационный уровень	1,20	8995
3 квалификационный уровень	1,40	10494
4 квалификационный уровень	1,55	11619
5 квалификационный уровень	1,67	12518

2.1.5.Квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Профессиональная квалификационная группа/ квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
Размер минимального оклада четвертого уровня		14935
1 квалификационный уровень	1,0	14935
2 квалификационный уровень	1,1	16429

3 квалификационный уровень

1,25

18669

2.1.6. Квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы) работников должностей работников физической культуры и спорта
Профессиональная квалификационная группа должностей 1 уровня	5747 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (дежурный по спортивному залу; сопровождающий спортсмена-инвалида первой группы инвалидности)	1,0
Профессиональная квалификационная группа должностей 2 уровня	6247 руб.
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 1 квалификационный уровень (инструктор по спорту; инструктор по адаптивной физической культуре, спортсмен-инструктор; тренер-наездник лошадей; техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники)	1,0
Повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) 2 квалификационный уровень (администратор тренировочного процесса; инструктор-методист по адаптивной физической культуре; инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций; тренер; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре; хореограф)	1,01

2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4009 «О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск».

2.2.1.Квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы – 4600 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационный уровень	Коэффициент
1 квалификационный уровень, в т. ч. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09

2.2.2.Квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы – 5217 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационный уровень	Коэффициент
1 квалификационный уровень, в т. ч. слесарь-сантехник, слесарь-электрик, слесарь по ремонту автомобилей:	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень:	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35

2.3.Следующим категориям работников предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности:

Начальник отдела	до 5
Специалист по работе с молодежью	до 5
Старший специалист по работе с молодежью	до 5
Ведущий специалист по работе с молодежью	до 5
Специалист по социальной работе с молодежью	до 5
Старший специалист по социальной работе с молодежью	до 5
Ведущий специалист по социальной работе с молодежью	до 5
Главный специалист	до 5
Методист	до 5
Старший методист	до 5
Педагог-психолог	до 5
Психолог	до 5
Социальный педагог	до 5
Инструктор по физической культуре	до 5
Инструктор по спорту	до 5
Юрисконсульт	до 4
Начальник хозяйственного отдела	до 4
Заведующий хозяйством	до 4
Ведущий инженер-энергетик	до 4
Ведущий инженер по ремонту	до 4



Инженер	до 4
Главный инженер	до 4
Слесарь-электрик	до 4
Слесарь-сантехник	до 4
Слесарь по ремонту автомобилей	до 4
Электрик	до 4
Плотник	до 4
Механик	до 4
Художник	до 4
Контроллер-кассир	до 4
Водитель автомобиля	до 4
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	до 4
Сторож (вахтер)	до 4
Гардеробщик	до 4
Уборщик служебных помещений	до 4
Дворник	до 4
Специалист по кадрам	до 4
Специалист по охране труда	до 4
Документовед	до 4
Администратор	до 4
Секретарь руководителя	до 4

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Работникам квалификационных групп, перечисленных в пункте 2.1., устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию и соответствие должности.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию и соответствие должности устанавливается работникам с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к минимальному окладу за квалификационную категорию и соответствие должности по итогам проведения аттестации работников учреждений: при наличии высшей квалификационной категории - 1,3; при наличии первой квалификационной категории - 1,2; соответствие занимаемой должности - 1,1.

Порядок и сроки проведения аттестации работников учреждений устанавливается приказом структурного подразделения, в ведении которого находится учреждение.

2.5. Работникам квалификационных групп, перечисленных в пункте 2.1., устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу за образование в зависимости от профессионального образования: среднее - 1,0; бакалавр - 1,05; высшее - 1,1.

2.6. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой

должности, за образование, за квалификационную категорию и соответствие должности формируют должностной оклад по соответствующим должностям и учитываются при исчислении стимулирующих и иных выплат работникам, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

2.7.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.8.Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Приложением № 1 к настоящему Положению.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается из расчета минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на момент заключения трудового договора, умноженного на коэффициент среднесписочной численности работников учреждений.

Оплата труда руководителей производится в пределах объемов средств, определенных в соответствии с Методикой планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, утвержденной приказом департамента финансов.

Данные показателя среднесписочной численности за предыдущий финансовый год предоставляются учреждением из отчетной формы «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Коэффициент
до 35	2,4
от 36 до 60	2,5
от 61 до 80	2,6
свыше 80	2,7

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается приказом руководителя структурного подразделения, в ведении которого находится учреждение, в кратности от 1 до 8.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, заместителей руководителя в денежном выражении исходя из перечня оснований, **предусмотренных разделом 4** «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера включают в себя: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу; премиальные выплаты по итогам работы.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя учреждения, установленными учредителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу руководителя структурного подразделения администрации города Дзержинска Нижегородской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

3.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Участие воспитанников в конкурсах (кроме грантовых), фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. различного уровня	До 10 баллов Международный уровень – 1,5 балла за каждого участника (учитывается не более 4-х); 4 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	1 раз в полугодие
		Всероссийский уровень – 1 балл за каждого участника (учитывается не более 4-х); 2 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	
		Региональный уровень - 0,5 балла за каждого участника (учитывается не более 4-х); 1,5 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	
2.	Участие учреждения, сотрудников и/или воспитанников в грантовых конкурсах различного уровня	До 10 баллов Победа в грантовом конкурсе – 10 баллов	1 раз в полугодие
		Участие – 2 балла (учитывается не более 5 конкурсов)	
		Неучастие – 0 баллов	
3.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах, соревнованиях, образовательных	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов	1 раз в полугодие
		Всероссийский уровень – 4 балла	
		Региональный уровень - 3 балла	

	мероприятиях (кроме форумов) и т.д. различного уровня	Городской уровень – 1 балл	
4.	Участие руководителя, сотрудников и/или воспитанников в форумах различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
5.	Проведение учреждением мероприятий различного уровня (с утверждением положения о мероприятии в т. ч. со стороны администрации г. Дзержинска)	До 15 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия со структурным подразделением администрации города Дзержинска Нижегородской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение	Участие – 4 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Наличие соглашений о сотрудничестве с организациями, в том числе молодежными, общественными организациями (объединениями)	До 6 баллов Наличие 1 соглашения – 2 балла Отсутствие соглашений – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Организационная и методическая помощь молодежным общественным организациям (объединениям) в рамках соглашений о сотрудничестве	До 8 баллов В рамках взаимодействия с одной организацией (объединением) учитывается до 3-х баллов: Совместное мероприятие - 1 балл Организационная и методическая поддержка – 0,5 балла за мероприятие	1 раз в полугодие
9.	Динамика количества подписчиков официальной страницы учреждения в социальных сетях (ВКонтакте, TikTok и др.)	Прирост подписчиков (суммарно во всех соцсетях) по сравнению с предыдущим полугодием: на 400 и более – 7 баллов на 200-399 – 4 балла менее 200 – 0 баллов	1 раз в полугодие

10.	Рост доходов от платных услуг учреждения, по сравнению с аналогичным полугодием предыдущего года	10% и более – 15 баллов менее 10% - 0 баллов	1 раз в полугодие
11.	Аттестация основного персонала и административных работников учреждения	более 70% - 5 баллов	1 раз в полугодие
		50-69% - 3 балла	
		30-49% - 2 балла	
		Менее 30% - 0 баллов	
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

3.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с учетом допустимых отклонений)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг/работ	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 0 баллов	1 раз в полугодие
3.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний - 4 балла Своевременное выполнение предписаний – 2 балла (за выполнение одного предписания) Выполнение предписаний с нарушением сроков – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений структурного подразделения администрации города, в подведомственности	Выполнение – 5 баллов Выполнение с нарушениями – 2 балла Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие

	которого находится учреждение, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.		
5.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности (со сроком возникновения не более 2-х месяцев)	Отсутствие - 5 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала	Соблюдение – 10 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов (для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек)	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Функционирование сайта и групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и не функционирование - 1 балл Отсутствие сайта/группы - 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 50 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

### 3.5.3. Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения.

Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада (ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

### 3.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы руководителя:

Премирование руководителя производится по итогам выполненной работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также по достижении определенных результатов.

Премирование по итогам выполненной работы за определенный период осуществляется в пределах выделенного фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя структурного подразделения администрации города Дзержинска Нижегородской области в ведомственном подчинении которого находится учреждение с учетом трудового вклада руководителя и фактически отработанного времени.

Премиальные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

3.6. Для заместителей руководителя устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения;

- за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности, установленных руководителем учреждения;

3.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
	Участие воспитанников в конкурсах (кроме грантовых), фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. различного уровня	До 10 баллов Международный уровень – 1,5 балла за каждого участника (учитывается не более 4-х); 4 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	1 раз в полугодие
		Всероссийский уровень – 1 балл за каждого участника (учитывается не более 4-х); 2 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	
		Региональный уровень - 0,5 балла за каждого участника (учитывается не более 4-х); 1,5 балла – коллектив от 4-х человек (учитывается не более 1 коллектива)	
2.	Участие учреждения, сотрудников и/или	До 10 баллов Победа в грантовом конкурсе – 10 баллов	1 раз в полугодие

	воспитанников в грантовых конкурсах различного уровня	Участие – 2 балла (учитывается не более 5 конкурсов) Неучастие – 0 баллов	
3.	Участие руководителя, сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах, соревнованиях, образовательных мероприятиях (кроме форумов) и т.д. различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие и каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Участие руководителя, сотрудников и/или воспитанников в форумах различного уровня	До 10 баллов Участие (учитывается каждый участник): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
5.	Проведение учреждением мероприятий различного уровня (с утверждением положения о мероприятии в т.ч. со стороны администрации г.Дзержинска)	До 15 баллов Участие (учитывается каждое мероприятие): Международный уровень – 5 баллов Всероссийский уровень – 4 балла Региональный уровень - 3 балла Городской уровень – 1 балл	1 раз в полугодие
6.	Участие учреждения в мероприятиях, определенных календарем официальных городских мероприятий и в рамках взаимодействия со структурным подразделением администрации города Дзержинска Нижегородской области, в ведомственном подчинении которого находится учреждение	Участие – 4 балла Неучастие – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Наличие соглашений о сотрудничестве с организациями, в том числе молодежными, общественными организациями (объединениями)	До 6 баллов Наличие 1 соглашения – 2 балла Отсутствие соглашений – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.		До 8 баллов	



	Организационная и методическая помощь молодежным общественным организациям (объединениям) в рамках соглашений о сотрудничестве	В рамках взаимодействия с одной организацией (объединением) учитывается до 3-х баллов: Совместное мероприятие - 1 балл Организационная и методическая поддержка – 0,5 балла за мероприятие	1 раз в полугодие
9.	Динамика количества подписчиков официальной страницы учреждения в социальных сетях (ВКонтакте, TikTok и др.)	Прирост подписчиков (суммарно во всех соцсетях) по сравнению с предыдущим полугодием: на 400 и более – 7 баллов на 200-399 – 4 балла менее 200 – 0 баллов	1 раз в полугодие
10.	Рост доходов от платных услуг учреждения, по сравнению с аналогичным полугодием предыдущего года	10% и более – 15 баллов менее 10% - 0 баллов	1 раз в полугодие
11.	Аттестация основного персонала и административных работников учреждения	более 70% - 5 баллов 50-69% - 3 балла 30-49% - 2 балла Менее 30% - 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 100 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
85 баллов и выше	100%
От 75 до 84 баллов	70%
От 55 до 74 баллов	50%
От 45 до 54 баллов	30%
Менее 45 баллов	Не выплачивается

3.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ до 50% от должностного оклада с учетом выполнения показателей эффективности по отраслевой принадлежности:

№	Наименование показателя	Критерии оценки	Периодичность предоставления отчетности
1.	Выполнение в полном объеме муниципального задания (с учетом допустимых отклонений)	Выполнение – 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
2.	Удовлетворенность потребителей качеством оказания муниципальных услуг/работ	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 10 баллов Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг/работ – 0 баллов	1 раз в полугодие

3.	Своевременное выполнение предписаний надзорных органов	Отсутствие предписаний - 4 баллов Своевременное выполнение предписаний – 2 балла (за выполнение одного предписания) Выполнение предписаний с нарушением сроков – 1 балл	1 раз в полугодие
4.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей, в т.ч. своевременное и качественное выполнение поручений структурного подразделения администрации города, в подведомственности которого находится учреждение, отсутствие нарушений сроков ответов на обращения.	Выполнение – 5 баллов Выполнение с нарушениями – 2 балла Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
5.	Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности (со сроком возникновения не более 2-х месяцев)	Отсутствие - 5 баллов Наличие - 0 баллов	1 раз в полугодие
6.	Соблюдение соотношения предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала	Соблюдение – 10 баллов Не соблюдение – 0 баллов	1 раз в полугодие
7.	Выполнение квоты для приема на работу инвалидов (для учреждений с численностью сотрудников более 35 человек)	Выполнение - 5 баллов Невыполнение – 0 баллов	1 раз в полугодие
8.	Функционирование сайта и групп в социальных сетях	Наличие и функционирование - 5 баллов Наличие и нефункционирование - 1 балл Отсутствие сайта/групп - 0 баллов	1 раз в полугодие
Максимальное количество – 50 баллов			

Количество баллов	Процент выплаты от должностного оклада
40 баллов и выше	50%
От 30 до 39 баллов	35%
От 20 до 29 баллов	20%
Менее 20 баллов	Не выплачивается

3.7. Заместителям руководителей учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки за стаж непрерывной работы, выслуга лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа работы в следующих размерах:

При общем трудовом стаже	Размер выплаты за выслугу лет, процент оклада
--------------------------	---

	(ставки), ежемесячно
от 3 до 8 лет включительно	10
от 8 до 13 лет включительно	15
от 13 до 18 лет включительно	20
от 18 до 23 лет включительно	25
свыше 23 лет	30

3.8. Премияльные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются с учетом выполнения показателей эффективности в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением администрации города Дзержинска от 13.02.2017 № 326 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий города Дзержинска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации.».

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В соответствии с постановлением администрации города Дзержинска от 24.10.2008 № 4010 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск» в учреждении устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам за особые условия труда территориального и бытового характера, производственного характера;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работ, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в размере и на срок, определенные по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы,

а руководитель учреждения отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три дня.

4.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты составляет 35 процентов от минимального оклада по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждения (в т.ч. за уборку туалетных комнат), составляет 10% от минимального оклада по ПКГ.

4.5. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день производится доплата в размере 25 % от минимального оклада по ПКГ.

4.6. За работу водителям автомобилей, требующих повышенного уровня профессиональной квалификации, может производиться доплата от минимального оклада по ПКГ в размере:

- водителям 1 класса – до 25 %;
- водителям 2 класса – до 10 %.

4.7. При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы пропорционально отработанному времени.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, приказом по учреждению, трудовым договором.

5.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.4. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области, а также настоящим Положением пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

5.5. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

5.6. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5.7. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за

Почётное звание министерств и ведомств Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, учёную степень в размере 20 процентов к окладу.

5.8. За работниками учреждения, при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

5.9. Работникам учреждения, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, и зачисленным на соответствующие должности, помимо заработной платы, за счет средств, предусмотренных на содержание и проведение лагеря, выплачивается заработная плата по основному месту работы в соответствии с нормами расчёта заработной платы на период командирования работника учреждения.

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Социально-досуговый центр детей и молодежи «Созвездие»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ «СДЦ «Созвездие» (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности руководителей и работников МБУ «СДЦ «Созвездие» (далее - учреждение).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом учреждения, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок.

**2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. Согласно постановлению администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24.10.2008 № 4011 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных автономных и казенных учреждениях городского округа город Дзержинск» в учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Примерный перечень критериев оценки качества выполняемых работ изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.2. Распределение средств на стимулирование осуществляется по решению

руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, осуществляющего деятельность в сфере молодежной политики города Дзержинска Нижегородской области.

2.3. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров и конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- за особый режим работы (реализация программ, проектов профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- положительной оценке работы сотрудника (не менее 80 процентов) со стороны клиентов учреждения (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Примерный перечень критериев оценки качества выполняемых работ изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим профессиональную деятельность в сфере молодежной политики, независимо от занимаемой должности, устанавливаются в зависимости от общего стажа работы в сфере молодежной политики, независимо от занимаемой должности, и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - до 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - до 20%;
- при стаже непрерывной работы более 10 лет - до 30%.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, прочих служащих, независимо от занимаемой должности, устанавливаются в зависимости от общего стажа работы, независимо от занимаемой должности, и рассчитываются исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

Размеры выплаты за стаж непрерывной работы:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - до 10%;
- при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - до 20%;
- при стаже непрерывной работы более 10 лет - до 30%.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются пропорционально отработанному времени.

2.7. При внутреннем совмещении профессий выплата за стаж непрерывной работы выплачивается только по основной работе.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами учреждения.

2.10. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.11. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к окладу работника или в денежном выражении.

2.12. Стимулирование труда руководителя учреждения, заместителей руководителя,



начальников отделов производится только по основной должности.

### 3. Примерный перечень критериев оценки качества выполняемых работ

3.1. Критерии материального стимулирования начальника отдела учреждения. Начальник отдела оценивается по основной деятельности.

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранение контингента воспитанников	Да	2
2.	Повышение квалификации	Да	2
3.	Система работы с документами курируемых сотрудников	Да	1
4.	Система работы с документами начальника отдела	Да	2
5.	Наличие призеров и победителей соревнований, конкурсов (по курируемым направлениям) - на уровне города; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
6.	Методическая работа курируемых сотрудников	Да	1
7.	Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности	Да	1
8.	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да	2
9.	Организация повышения квалификации курируемых сотрудников	Да	1
10.	Работа с общественными организациями, органом самоуправления по курируемым вопросам	Да	2
11.	Информатизация управленческой деятельности	Да	1
12.	Участие в экспериментальной работе	Да	1
13.	Проектная деятельность	Да	1

#### Примечания:

К п. 1. Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации начальника отдела - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 3. Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых сотрудников со стороны администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Система работы с документами начальника отдела - своевременное ведение обязательной текущей документации заместителем директора в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у заместителя директора со стороны администраторов Учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 5. Призеры и победители конкурсов и соревнований у курируемых сотрудников без учета количества этих призеров.

К п. 6. Методическая работа курируемых сотрудников - проведение семинаров, конференций, участие самого начальника и курируемых им сотрудников в

профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обобщение опыта работы курируемых сотрудников на муниципальном, областном уровнях.

К п. 7. Разработка и выпуск информационных и методических материалов в рамках курируемого направления деятельности как самого начальника отдела, так и курируемых специалистов.

К п. 8. Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах воспитательного процесса.

К п. 9. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени.

К п. 10. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления Учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах Учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 11. Информатизация управленческой деятельности - использование компьютерных технологий в деятельности.

К п. 13. Проектная деятельность - разработка и реализация проектов по курируемым направлениям работы.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых сотрудников	Да	-2

#### 3.2. Критерии стимулирования ведущего специалиста по работе с молодежью

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	1
2	Сохранение контингента воспитанников	Да	1
3	Система работы с документами	Да	1
4	Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) клуба, программ (планов работы) объединений	Да	1
5	Наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов среди		

	воспитанников клуба - на уровне района города, города районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
6	Наличие диагностической работы	Да	0,5
7	Применение информационных технологий в воспитательном процессе	Да	0,5
8	Наличие работы с родителями	Да	0,5
9	Эстетическое оформление помещений клубов	Да	0,5
10	Методическое обеспечение воспитательного процесса	Да	1
11	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	1,5
12	Сотрудничество с организациями, учреждениями, заинтересованными в реализации молодежной политики	Да	0,5
13	Количество н/летних, состоящих на различных видах учета, из них, вовлеченных в различные мероприятия	Да	0,5 – 1,5
14	Наличие детского или молодежного самоуправления в учреждении	Да	1

### Примечания:

К п. 1. Прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, конкурсах профмастерства, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре и т.д.

К п. 3. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны учредителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Наличие программы развития клуба, программ (планов работы) объединений - наличие авторской программы.

К п. 5. Наличие призеров и победителей олимпиад, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п. 6. Диагностическая работа - наличие анализа диагностических данных о динамике развития воспитанников, детского коллектива и состоянии семейного воспитания воспитанников.

К п. 7. Применение информационных технологий в воспитательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в воспитательном процессе.

К п. 8. Наличие работы с родителями - эффективное сотрудничество с родителями в воспитательном процессе.

К п. 10. Методическое обеспечение воспитательного процесса - наличие методических разработок мероприятий, согласно утверждённой программе развития, проектов и т.д.

К п. 11. Участие в инновационной и экспериментальной работе

К п. 12. Сотрудничество с заинтересованными структурами по организации совместных мероприятий, привлечение специалистов партнёрских организаций к деятельности учреждения.

К п. 13. Количество несовершеннолетних, состоящих на различных видах учета, из них вовлеченных в различные мероприятия (от 0,5 до 1,5 баллов, в зависимости от

количества подростков).

К п. 14. Наличие детского или молодежного самоуправления - наличие в клубе действенной системы детского или молодежного самоуправления и участие воспитанников в общественных организациях и объединениях.

#### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

#### 3.3. Критерии материального стимулирования психолога.

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Участие в реализации Программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в учреждении	Да	2
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
3.	Участие в системе мониторинга в учреждении	Да	1
4.	Проведение мониторинга по выявлению детей, нуждающихся в индивидуальном психологическом сопровождении	Да	2
5.	Наличие работы с родителями, специалистами учреждения	Да	0,5
6.	Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в учреждении	Да	1
7.	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы психолога в учреждении	Да	1
8.	Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников воспитательного пространства	Да	1
9.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	1
10.	Повышение квалификации	Да	1
11.	Количество воспитанников, превышающее 500 чел.	Да	1,5
12.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1

К п. 1. Участие в реализации Программы развития учреждения - педагог-психолог принимает участие в разработке программы и психологическом сопровождении участников воспитательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных психотехнологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в системе мониторинга в учреждении - разработка программы и

проведение мониторинга с целью поддержки воспитательного процесса.

К п. 4. Проведение мониторинга по выявлению детей, нуждающихся в индивидуальном психологическом сопровождении.

К п. 5. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы со специалистами - сотрудничество со специалистами по оптимизации воспитательного процесса, направленное на создание психолого-педагогических условий для полноценного психического развития воспитанников и сохранения их психологического здоровья, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 6. Наличие системы и анализ результатов психопрофилактической работы в учреждении - проведение мероприятий, направленных на предупреждение возникновения явлений дезадаптации и асоциального поведения воспитанников в учреждениях, разработка конкретных рекомендаций специалистам, родителям (законным представителям) по профилактике и преодолению кризисных проявлений в поведении детей, предоставление результатов работы, анализа причин.

К п. 7. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы психолога в учреждении - углубленное психологическое изучение воспитанников, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе воспитания, в профессиональном самоопределении, а также выявление причин и механизмов нарушений в обучении, развитии, социальной адаптации.

К п. 8. Наличие системы и анализ результатов психологического просвещения участников воспитательного пространства - формирование у субъектов воспитательного пространства основ психологической культуры.

К п. 9. Наличие системы работы с детьми «группы риска» - разработка алгоритмов деятельности и проведение анализа работы, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

К п. 10. Повышение квалификации психолога - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 11. Количество воспитанников, превышающее 500 чел., - за каждые последующие 250 воспитанников полагаются баллы.

К п. 12. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности психолога	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

**Примечания:**

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности психолога - нарушение этических норм и принципов практического психолога.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб.

**3.4. Критерии материального стимулирования специалиста по работе с молодежью**

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность контингента	Да	1
2.	Повышение квалификации	Да	1
3.	Наличие системы работы с документами	Да	1
4.	Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях в рамках должностных инструкций - на уровне района города и городского поселения районного подчинения; - на городском уровне или уровне района области; - на областном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
5.	Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) детского объединения	Да	1,5
6.	Наличие диагностической и аналитической работы, владение ПК.	Да	1,5
7.	Наличие работы с деструктивными и молодежными неформальными объединениями	Да	2
8.	Взаимодействие с организациями и объединениями, заинтересованными в реализации молодежной политики	Да	1
9.	Просветительская работа	Да	1
10.	Участие в работе методических объединений	Да	1

**Примечания:**

К п. 1. Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 3. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Наличие победителей на конкурсах, соревнованиях без учета количества призеров.

К п. 5. Наличие реализуемой эффективной программы развития (деятельности) детского объединения.

К п. 6. Наличие диагностической работы - анализ динамики развития детского коллектива, состояния воспитания учащихся. Владение персональным

компьютером, использование ПК при формировании мониторинговых и диагностических материалов.

К п. 7. Наличие работы с деструктивными и молодежными неформальными объединениями - наличие списка подростков, входящих в данного рода объединения; наличие плана работы с ними.

К п. 8. Взаимодействие с организациями и объединениями, заинтересованными в реализации молодежной политики - наличие планов, договоров о совместной деятельности, итогов их реализации.

К п. 9. Просветительская работа - участие в конференциях, семинарах, родительских собраниях и т.п.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
2.	Травматизм учащихся во время образовательных мероприятий, проводимых вожатой.	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности.	Да	-2

#### 3.5. Критерии материального стимулирования специалиста по социальной работе с молодежью

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Сохранность контингента	Да	1
2.	Участие в реализации Программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в учреждении	Да	2
3.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	Да	1
4.	Повышение квалификации	Да	1
5.	Проведение мониторинга по выявлению молодых семей и подростков, и молодежи, нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки	Да	2
6.	Наличие работы с родителями, специалистами учреждения	Да	1
7.	Наличие системы работы с молодыми семьями, имеющими неблагоприятные условия, с подростками и молодежью, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	Да	2
8.	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	Да	2
9.	Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов	Да	1
10.	Взаимодействие с субъектами профилактики	Да	2

К п. 1. Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

К п. 2. Участие в реализации Программы развития учреждения - специалист по социальной работе с молодежью принимает участие в разработке программы и психолого-педагогическом сопровождении участников воспитательного процесса. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских

программ, внедрение современных технологий.

К п. 3. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной перспективной и текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников учреждения, представителей контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 4. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обобщение опыта работы, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода.

К п. 5. Проведение мониторинга по выявлению молодых семей и подростков, и молодежи, нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки, осуществление их патронажа.

К п. 6. Наличие работы с родителями - сотрудничество с родителями по вопросам воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.

Наличие работы со специалистами - сотрудничество со специалистами по оптимизации воспитательного процесса, включая групповую и индивидуальную работу.

К п. 7. Наличие системы работы с молодыми семьями, имеющими неблагоприятные условия, с подростками и молодежью, оказавшимися в трудной жизненной ситуации.

К п. 8. Наличие системы работы с детьми «группы риска» - разработка алгоритмов деятельности и проведение анализа работы, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям.

К п. 9. Применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 10. Взаимодействие с субъектами профилактики - организует работу по оказанию помощи нуждающейся в социальной поддержке молодежи.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по работе с молодежью	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

#### Примечания:

К п. 1. Нарушение основных этических принципов в деятельности специалиста по работе с молодежью.

К п. 2. Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб.

#### 3.6. Критерии материального стимулирования методиста



№, п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации методиста	Да	2
2.	Участие в программном обеспечении деятельности учреждения	Да	1
3.	Система работы с документами методиста	Да	2
4.	Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям)	Да	2
5.	Участие в инновационной и экспериментальной работе	Да	0,5
6.	Применение информационных технологий в методической работе	Да	1
7.	Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом	Да	2
8.	Организация повышения квалификации курируемых работников	Да	1
9.	Работа с образовательными учреждениями, общественными организациями, органами государственно-общественного управления, средствами массовой информации по курируемым вопросам.	Да	2
10.	Работа по методическому обеспечению организации мероприятий	Да	1
11.	Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п.	Да	2

### Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах (не ниже районного уровня), публикации в прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Участие в программном обеспечении деятельности учреждения - участие в разработке Программы развития учреждения, помощь специалистам в разработке программ развития (деятельности) объединений.

К п. 3. Система работы с документами курируемых сотрудников - своевременное ведение обязательной текущей документации курируемыми сотрудниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний у курируемых сотрудников со стороны администраторов учреждения, представителей контролирующих органов.

К п. 4. Наличие системы мониторинга (по курируемым направлениям) - использование результатов мониторинга в деятельности для поддержки воспитательного процесса, методической деятельности и наличие устойчивой обратной связи о результатах данной деятельности.

К п. 5. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, проектов, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 6. Применение информационных технологий в методической работе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в методической работе.

К п. 7. Наличие методических пособий и разработок, составленных методистом.

К п. 8. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми сотрудниками курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре,

соискательство, получение учёной степени.

К п. 9. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления Учреждения и другими учреждениями в рамках должностной инструкции, отражённое в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

К п. 11. Работа в составе различных экспертных комиссий (жюри), советов, организационных комитетов и т.п. - при наличии подтверждающих документов.

#### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Нарушение основных эстетических принципов в деятельности методиста	Да	-2
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3.	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

#### 3.7. Критерии материального стимулирования инструктора по спорту.

№, п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Повышение квалификации	Да	1
2.	Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми и молодежью и ее документационное подтверждение	Да	1,5
3.	Сохранность контингента	Да	1
4.	Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, спартакиадах, иных спортивных мероприятиях - на уровне города - зональный уровень; - областной уровень; - региональный уровень; - федеральный уровень; - международный уровень	Да Да Да Да Да Да	0,5 - 1 0,5 - 1 1 - 1,5 1,5 - 2 2 2,5
5.	Подготовка спортсменов-разрядников: - 1 разряд; - кандидат в мастера спорта; - мастер спорта; - мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта	Да Да Да Да	0,5 1 1,5 2
6.	Подготовка членов сборной команды России по видам спорта	Да	2
7.	Организация работы с воспитанниками учреждений, находящимися в трудной жизненной ситуации	Да	1
8.	Организация лагеря в каникулярный период	Да	1
9.	Наличие диагностической работы	Да	0,5
10.	Наличие авторских технологий и программ обучения в области физической культуры, методическое обеспечение	Да	1
11.	Наличие работы с родителями	Да	0,5
12.	Сотрудничество с учреждениями спорта, культуры, здравоохранения и другими учреждениями	Да	0,5

## Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже городского уровня, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы физкультурно-оздоровительной работы с детьми и молодежью и ее документационное подтверждение - используются разные формы регламентированной (занятия, кружки, секции и пр.) и нерегламентированной, совместной с детьми и молодежью, двигательной деятельности (подвижные игры, индивидуальная работа, развлечения, досуги и пр.). Инструктор по физической культуре владеет технологией перспективного и календарного планирования, в соответствии с годовыми планами учреждения и других специалистов, планы отражают баланс различных форм организации двигательной деятельности воспитанников.

К п. 3. Сохранение контингента воспитанников - отсутствие оттока воспитанников при сохранении прежнего места жительства.

К п. 4. Участие/призовые места в соревнованиях и конкурсах, военно-спортивных играх - подготовка команды, организация безопасности в период тренировок и соревнований, оформление документации.

К п. 5. Подготовка спортсменов-разрядников без учета количества.

К п. 6. Подготовка членов сборной команды России по видам спорта без учета количества.

К п. 7. Организация работы с воспитанниками учреждений, находящихся в трудной жизненной ситуации, без учета количества.

К п. 8. Организация лагеря в каникулярный период без учета количества воспитанников-участников.

К п. 9. Наличие диагностической работы - наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского (молодежного) коллектива и состояния семейного воспитания занимающихся.

К п. 10. Наличие авторских технологий и программ обучения в области физической культуры, прошедших независимую экспертизу с получением сертификата соответствия, наличие методических разработок занятий с воспитанниками согласно утвержденному плану работы.

К п. 12. Сотрудничество с учреждениями спорта, культуры, здравоохранения и другими заинтересованными учреждениями по организации совместных мероприятий для воспитанников, привлечение специалистов партнерских организаций к деятельности учреждения.

### Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№, п/п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Травматизм воспитанников во время воспитательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции)	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-2

3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да		-2
4.	Обоснованные жалобы участников воспитательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

3.8. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников учреждения. Оценка результативности и качества труда работников учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.9. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить работники: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников, представители органа самоуправления учреждения.

3.10. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя учреждения.

3.11. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.12. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

3.13. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель учреждения знакомит каждого сотрудника учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.14. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

3.15. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы,

уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления учреждения.

3.16.Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о достижениях работников учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.17.На основании представления руководителя учреждения орган самоуправления учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.18.На основании проведенной оценки достижений работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику учреждения, и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.19.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле.

$HE = (D * B) / M$ , где:

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками учреждения, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.: 1000 = 250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

4.Стимулирование работников учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.