

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
областное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Областной центр развития творчества детей и юношества»
(ОБУДО «ОЦРТДиЮ»)

Соглашение

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на 2021-2024 годы (регистрационный номер в комитете по труду и занятости населения Курской области №835 от 25 августа 2021 года)

На основании статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с условием пункта 1.10 коллективного договора на 2021-2024 годы, стороны коллективного договора договорились о следующем:

1. Пункт 1.3 раздела I абзаца 2 изложить в следующей редакции: «работодатель в лице его представителя – директора областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» - Воробьевой Ольги Валерьевны (далее-работодатель)».

2. Изложить в новой редакции следующее приложение к коллективному договору (приложение №1 к настоящему соглашению):

- правила внутреннего трудового распорядка областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества».

3. Изложить в новой редакции на основании постановления Правительства Курской области от 08.06.2023г. №621-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области» следующее приложение к коллективному договору (приложение №2 к настоящему соглашению):

- положение об оплате труда работников областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества».

4. Изменения и дополнения согласно пункта 1 распространяются на правоотношения, возникшие с 17 июля 2023 года.

5. Изменения и дополнения согласно пунктов 2 и 3 вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

Приняты на общем собрании работников областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества»

Протокол от 29.08.23 № 4

Председатель собрания
А.И. Симоненко

УТВЕРЖДЕНЫ приказом областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества»

Приказ от 29.08.2023 № 229

Директор О.В. Воробьева



**Правила
внутреннего трудового распорядка
областного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Областной центр развития творчества детей и юношества»**

Курск
2023

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами, Уставом Центра и иными нормативными актами, регуливающими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

1.2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.3. Работники Центра обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, повышать свою квалификацию, профессионализм, продуктивность своего труда, улучшать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, а также требования санитарных нормативов и правил, бережно относиться к имуществу Центра.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка регулируют основные права и обязанности работника и работодателя, режим работы конкретной категории работников, трудовую дисциплину, установленную в Центре, а также иные вопросы.

II. Права и обязанности Работодателя

2.1. По отношению ко всем работникам Центра работодателем является Директор. Директор Центра имеет право на:

- управление Центром и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом Центра;
- заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

2.2. Директор Центра обязан:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам условия труда, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, санитарным нормативам и правилам, правилам пожарной безопасности;

- заключать коллективные договоры по требованию, выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

- разрабатывать планы социального развития Центра и обеспечивать их выполнение;

- разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников Центра после предварительных консультаций с их представительными органами;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- осуществлять социальные, медицинские и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение, работниками требований инструкции по охране труда, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

III. Основные права и обязанности Работников

3.1. Работник имеет право на:

- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- охрану труда;
- оплату труда, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для соответствующих профессионально-квалификационных групп работников;
- отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с планами социального развития Центра;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- пособие по социальному страхованию, социальному обеспечению по возрасту;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных материалов, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

3.2. Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией, специальным распоряжением работодателя;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать, честно и добросовестно;
- своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебно-воспитательного процесса;
- поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать энергию: соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- принимать непосредственное участие в проводимых мероприятиях Центра (педагогических советах, совещаниях, собраниях и других формах взаимодействия), направленных на осуществление деятельности Центра.

IV. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу.

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Центре.

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего согласованную волю по всем определенным сторонами условиям трудового договора. Один экземпляр трудового договора хранится в Центре, другой - у работника.

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

- а) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые;
- б) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Центре;

г) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

д) документы воинского учета – для военнообязанных лиц, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

ж) документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных званий.

4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний квалификации (руководители структурных подразделений, заместители директоров, педагогические работники, водители и др.) в соответствии с ТК РФ, единым тарифно-квалификационным справочником обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку;

4.1.5. Прием на работу в Центр без предъявления перечисленных в п. 4.1.3. документов не допускается. Вместе с тем, работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

4.1.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель ведет трудовые книжки (бумажные и(или) электронные) на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у работодателя

является для работника основной. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в Центре как документы строгой отчетности. Трудовая книжка директора хранится в Министерстве образования и науки Курской области.

4.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

4.1.11. На каждого работника Центра ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копий документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний к работе, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

4.1.12. Работник при приеме на работу должен заполнить личный листок по учету кадров, автобиографию, согласие на обработку персональных данных, обязательство о неразглашении конфиденциальной информации (персональных данных), не содержащих сведений, составляющих государственную тайну, для приобщения к личному делу.

4.1.13. Личное дело работника хранится в Центре, в том числе и после увольнения, в соответствии с законодательством - 75 лет.

4.1.14. При приеме на работу до подписания трудового договора, работник должен быть ознакомлен с коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, под роспись, а также знакомиться с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, соблюдение которых для него обязательно.

4.2. Отказ в приеме на работу.

4.2.1. Подбор и расстановка кадров относятся к компетенции работодателя. Отказ работодателя в заключении трудового договора может быть оспорен в судебном порядке в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. Переезд на работу в другую местность.

4.3.1. В случае возникновения необходимости временного переезда работника в другую местность Работодатель в соответствии со ст. 169 ТК РФ вправе по письменному заявлению Работника с приложением подтверждающих документов об отсутствии жилья по новому месту временного пребывания для исполнения трудовых обязанностей, предоставить жилое помещение для временного проживания.

4.4. Перевод на другую работу.

4.4.1. Перевод на другую работу в пределах Центра оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

4.4.2. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Прекращение трудового договора:

4.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

4.5.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный период, предупредив об этом работодателя письменно за две недели до предполагаемой даты расторжения договора. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

Независимо от причин прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта статьи ТК РФ, ставших основанием для расторжения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему денежные суммы.

4.5.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.5.4. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время педагогических работников Центра определяется утвержденным расписанием занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, трудовым договором, должностной инструкцией.

5.2. Для работников Центра устанавливается продолжительность рабочего времени, в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2 Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которые ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы, в соответствии с занимаемой должностью, а также время проведения мероприятий в образовательной организации (педагогических советов, совещаний, собраний и других форм взаимодействия), направленных на осуществление деятельности образовательной организации, присутствие на которых для работников обязательно.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования;
норма часов учебной работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителю-логопеду;
норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстеру.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;
- методистам.

5.2.3. Для работников мобильного технопарка «Кванториум» и мобильного комплекса «Лаборатория безопасности» устанавливается разъездной характер работы территорией разъездов - г. Курск - Курская область.

Работникам, осуществляющим разъездной характер работы и выезжающим на дальние расстояния, работодатель нанимает жилое помещение, на время осуществления образовательной деятельности, для проживания работника.

Доставка работников до места работы и обратно осуществляется служебным транспортом. Затраченное время в пути не входит в рабочее время.

5.3. Продолжительность рабочего времени:

- педагогические работники – начало работы и ее окончание определяется расписанием занятий утверждаемым директором и согласованным с профсоюзной организацией;

- методист, педагог-организатор, педагог –психолог:
 понедельник – четверг начало работы 9:00, окончание 17:00,
 пятница - начало работы 9:00, окончание 16:20,
 перерыв с 13:00 до 13:40, если нет утвержденного графика;
- работники из числа административного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического, обслуживающего персонала:
 начало работы 9:00, окончание работы 18:00,
 перерыв с 13:00 до 14:00;
- администраторы – по сменам и в соответствии с графиком, составляемым зам. директора по УМР и утвержденным администрацией (на летний период график работы может меняться);
- сторожа - по сменам и в соответствии с графиком, составляемым заведующим хозяйством и утвержденным администрацией;
- уборщицы - по сменам и в соответствии с графиком, составляемым заведующим хозяйством и утвержденным администрацией Центра.

Педагогическим работникам, а также директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, установленный Правительством Российской Федерации. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ТК РФ и иные правовые акты Российской Федерации с учетом особенностей их труда).

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника Центра оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.4.2. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в случаях, предусмотренных коллективным договором, действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.4.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсовете) в конце учебного года, до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.4. При проведении тарификации педагогических работников на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого из них устанавливается приказом директора Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.5. Учебное время педагогических работников определяется расписанием занятий на основании календарного учебного графика.

5.6. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством РФ

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию, с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

5.9. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала или в иные сроки по согласованию с сотрудником.

5.11. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

- отменять, изменять продолжительность занятий и перерывов между ними;

- курить в помещении Центра и на его территории.

5.12. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- присутствовать на занятиях педагогических работников без разрешения работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;

- приводить с собой на работу посторонних людей, без разрешения работодателя.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;

- награждение почетной грамотой;

- премирование.

6.2. В соответствии с законодательством поощрения применяются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Центра.

6.3. Поощрения объявляются в приказе по Центру, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам, присвоению званий.

VII. Трудовая дисциплина

7.1. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину.

7.2. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

7.4. По инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока действия в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.5. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.7. Взыскание должно быть наложено работодателем в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.9.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.10. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться государственную инспекцию по труду и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, суд.

VIII. Техника безопасности, санитарные правила и нормативы

Каждый работник обязан:

8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2. Своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5. Незамедлительно извещать администрацию образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, микротравме, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.6. Директор обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

IX. Пропускной режим и работа с магнитными пропусками.

9.1. Проход на территорию Центра и выход - осуществляются работниками и обучающимися посредством магнитного пропуска. Получение пропусков для сотрудников и обучающихся производится у зам. директора по АХР под роспись.

9.2. В случае потери или повреждения пропуска работнику необходимо незамедлительно сообщить об этом заместителю директора по АХР.

9.3. Работник, получивший пропуск, несет материальную ответственность за его порчу или утерю. Работник обязан возместить стоимость изготовления пропуска.

Приняты на общем собрании работников
областного бюджетного учреждения
дополнительного образования «Областной
центр развития творчества детей и
юношества»

УТВЕРЖДЕНЫ

Приняты на общем собрании работников
областного бюджетного учреждения
дополнительного образования «Областной
центр развития творчества детей и
юношества»

Протокол от 29.08.2023г. №4

Председатель собрания

А.И. Симоненко

Приказ от 30.08.2023г. №229

Директор

О.В. Воробьева



**Положение
об оплате труда работников
областного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Областной центр развития творчества детей и юношества»**

Курск
2023

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 02.12.2009г. № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Курской области» (с последующими изменениями и дополнениями), а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование» (далее - Положение).

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников областного бюджетного учреждения дополнительного образования «Областной центр развития творчества детей и юношества» (далее – ОБУДО «ОЦРТДиЮ»).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в ОБУДО «ОЦРТДиЮ» новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льготы,

гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Система оплаты труда в ОБУДО «ОЦРТДиЮ» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

7. Вспомогательный персонал ОБУДО «ОЦРТДиЮ» – работники ОБУДО «ОЦРТДиЮ», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом ОБУДО «ОЦРТДиЮ» целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

Административно-управленческий персонал ОБУДО «ОЦРТДиЮ» - работники ОБУДО «ОЦРТДиЮ», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники ОБУДО «ОЦРТДиЮ», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ОБУДО «ОЦРТДиЮ».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу ОБУДО «ОЦРТДиЮ», утверждается Министерством образования и науки Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области»

и Ассоциацией - объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области»;

- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке ОБУДО «ОЦРТДиЮ» из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема средств, поступающих от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

1.4. ОБУДО «ОЦРТДиЮ» в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

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

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Директор ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника

должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей ОБУДО «ОЦРТДиЮ» без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных п.2.2.1 Настоящего Положения, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. При установлении размера оклада в настоящем Положении используются рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда». Конкретные размеры окладов указаны в Приложении №1 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу выпускникам, окончившим образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим образовательной организации в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу, применение которого образует новый должностной оклад, в течение первых трех лет работы выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации и работающим в образовательной организации.

2.2.1. На определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен повышающий коэффициент 0,3 к окладу педагогам дополнительного образования за руководство отделом (при отсутствии руководителя отдела) при наличии в отделе 10 творческих объединений одного профиля (профиля отдела).

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в ОБУДО «ОЦРТДиЮ», в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику ОБУДО «ОЦРТДиЮ» с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполнения поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором ОБУДО «ОЦРТДиЮ» персонально в отношении конкретного работника.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующие характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально

отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3. Порядок и условия оплаты труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ»

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Оклады работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе соотношения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Размеры окладов работников занимающих должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Размеры окладов работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» занимающих должности по профессиям работникам культуры и искусства устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0. К окладу работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться

повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Дополнительно по решению директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ» работникам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка за наличие почетного звания «народный», «заслуженный», награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) награжденным ведомственными нагрудными знаками. Размер надбавки - до 20% должностного оклада, выплата производится со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора, заместителей директора, заместителей руководителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу ОБУДО «ОЦРТДиЮ» и составляет до трех размеров средней заработной платы работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ».

4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов заместителей директора.

4.4. К основному персоналу ОБУДО «ОЦРТДиЮ» относятся работники, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ОБУДО «ОЦРТДиЮ» целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

4.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ» утвержден постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 N 115 " Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения".

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора, заместителей директора, заместителей руководителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.7. Директору ОБУДО «ОЦРТДиЮ» выплаты стимулирующего и

компенсационного характера устанавливаются Министерством образования и науки Курской области.

Заместителям директора, заместителям руководителей и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором ОБУДО «ОЦРТДиЮ».

4.8. Премирование директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ» осуществляется с учетом результатов деятельности ОБУДО «ОЦРТДиЮ» в соответствии с целевыми показателями эффективности работы ОБУДО «ОЦРТДиЮ», установленными Министерством образования и науки Курской области.

4.9. Выплаты стимулирующего характера директору ОБУДО «ОЦРТДиЮ» осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на основании приказа Министерства образования и науки Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ», занятых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

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

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к

должностным окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

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

Размер доплаты составляет не менее 35 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Руководитель ОБУДО «ОЦРТДиЮ» обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

10. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28 марта 2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях» в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

1.1. В целях поощрения работников в ОБУДО «ОЦРТДиЮ» устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» за количество и качество труда (Приложение 2).

1.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном

отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ», с учетом мнения профсоюзного комитета, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на оплату труда работников на основании служебных записок руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений в отношении подчиненных им работников.

2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОБУДО «ОЦРТДиЮ»;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ОБУДО «ОЦРТДиЮ»;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОБУДО «ОЦРТДиЮ» среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, областных массовых мероприятий, конкурсов, олимпиад, выставок, семинаров т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, организации и проведении мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора ОБУДО «ОЦРТДиЮ» работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри ОБУДО «ОЦРТДиЮ», так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть депремированы полностью или частично.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя ОБУДО «ОЦРТДиЮ» о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание ОБУДО «ОЦРТДиЮ» ежегодно утверждается директором.

2. Штатное расписание ОБУДО «ОЦРТДиЮ» включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ОБУДО «ОЦРТДиЮ».

3. Численный состав работников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5. Тарификационный список педагогических работников формируется на основе учебного плана, программ и других конкретных условий в ОБУДО «ОЦРТДиЮ» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и

квалификационную категорию.

6. Директор ОБУДО «ОЦРТДиЮ» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, в работе членов жюри конкурсов, смотров, для рецензии конкурсных работ высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ следующие:

- 0,25 – для профессоров, докторов наук;
- 0,20 – для доцентов, кандидатов наук;
- 0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VII. Заключительные положения

1. Из фонда оплаты труда ОБУДО «ОЦРТДиЮ» директору, его заместителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру, остальным категориям работников ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов (ставок).

2. В пределах средств, выделенных ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок) заработной платы установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);
- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на основании письменного заявления работника.

3. Из фонда оплаты труда ОБУДО «ОЦРТДиЮ» всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

4. Из фонда оплаты труда ОБУДО «ОЦРТДиЮ» осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим

кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

5. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться ОБУДО «ОЦРТДиЮ» на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	12345

**Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-воспитательного персонала первого уровня**

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
	секретарь учебной части	5992

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб.	Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб.
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор, концертмейстер	10004	10768	11555
3-й квалификационный уровень	методист; педагог-психолог	10101	10874	11669
4-й квалификационный уровень	старший методист, учитель-логопед	10200	10977	11786

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Администратор, лаборант, художник	6278
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6278
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	6975
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7732

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Документовед, программист; инженер по охране труда, специалист по связям с общественностью; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	6975
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7732
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8498
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11251
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13315

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.

1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий	5499
2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	5992

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	6278
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7732

	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9339
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-м - 3-м квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водитель автомобиля	10256

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	должности, отнесенные к квалификационным уровням	должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Заведующий костюмерной	8214
«Должности руководящего состава учреждений культуры искусства и кинематографии»	Режиссер (балетмейстер), звукорежиссер	9913

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда старших методистов, методистов ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Качество и доступность образования в учреждении дополнительного образования	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов дополнительного образования по разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающие программ, оценочных средств, циклов занятий, досуговых мероприятий и др. методических материалов – 20%; - Оказание консультативной помощи педагогам дополнительного образования и другим работникам образовательных организаций по вопросам организации и проведения областных массовых мероприятий – 20%; - Организация методической работы, в том числе деятельности методических объединений, обмена и распространения позитивного опыта профессиональной деятельности педагогов дополнительного образования – 10%; - Результативное использование различных средств и способов позитивного опыта организации образовательного процесса, в том числе с применением ИКТ и возможностей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - 10% 	До 60%
2.	Результаты обучения и воспитания	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное проведение мониторинга и оценки качества реализации педагогическими работниками дополнительных образовательных общеразвивающие программ (динамика индивидуальных образовательных результатов) – 10%; - Показатели сохранности контингента в закрепленных за методистами объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%; - Качественная организация и проведение досуговых мероприятий и областных массовых мероприятий с обучающимися (концертов, выставок, соревнований, 	До 80%

		конкурсов, фестивалей и т.д.): на уровнях объединения – 10%, учреждения – 20%, региона – 30%.	
3.	Социальный критерий	<ul style="list-style-type: none"> - Качественная организация каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм отдыха детей и подростков (программы работы на каникулах) – 20%. - Систематизированный анализ результатов апробации программ, итогов участия в областных массовых мероприятиях, своевременное предоставление информации, отчетов, перспективных планов работ в рамках реализации региональных программ – 20% 	До 40%
4.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%; - Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30% 	До 40%
5.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	<ul style="list-style-type: none"> - Качественная организация и проведение семинаров, мастер-классов, конкурсов, методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и др. – 20%; - Выступления на совещаниях, конференциях, семинарах, круглых столах по вопросам повышения качества образования, семинарах, конференциях и т.п. – 10%; - Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, применяемых в образовательном процессе и рекомендаций по проведению мероприятий – 20%; - Разработка и создание положений, планов по проведению областных массовых мероприятий, написание сценариев конкурсов и критериев их оценки – 30%. 	До 80%
6.	Создание и развитие технологических и информационных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и поддержка информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических разработок, рекомендаций, пособий и пр. - 20%; - Ведение документации по музеям – 10%; - Эффективное использование интерактивного оборудования, мультимедийных средств обучения, видео, аудио аппаратуры при проведении занятий и др. мероприятий – 20%. 	До 50%

7.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20% - Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20% - Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20% 	До 60%
8.	Функционирование системы государственного – общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе педагогического совета – 10%; - Участие в работе методического совета – 10%; - Участие в работе профсоюзной организации – 10%. 	До 30%
9.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями, совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий – 10%; - Организация методистом и закрепленными за ним педагогами (совместно) работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и инвалидностью, а также детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (анализ контингента - % детей от общей численности объединения) – 20%; - Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.) – 20% 	До 50%
10.	Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет, прохождение профессиональной переподготовки). 	До 10%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагога-организатора ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Социальный критерий	<ul style="list-style-type: none"> - планирование, организация и проведение досуговых мероприятий с учетом возрастных особенностей обучающихся. - разработка сценариев массовых мероприятий, в том числе конкурсов, олимпиад, соревнований, выставок, концертов; - осуществление документационного обеспечения проведения досуговых мероприятий. 	До 50%
2.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение массовых мероприятий – 10%; - анализ организации досуговой деятельности, подготовка и проведение массовых мероприятий – 10%; - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий, своевременное предоставление материалов и др.) - 20%; - работа лагерных смен – летний отдых обучающихся - 20%. - выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30% - эффективное использование интерактивного оборудования, мультимедийных средств, видео, аудио аппаратуры при проведении досуговых массовых мероприятий с обучающимися – 10%. 	До 100%
3.	Функционирование системы государственного и общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> - участие в работе педсовета – 10%; - метод совета – 10%, - профсоюзной организации – 10% и др. 	До 30%

4.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	- участие в проектах учреждения от 10% до 20%; - работа с детьми по реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты учреждения и др.) – 30%.	До 50%
5.	Кадровое обеспечение	-повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет).	До 20 %
6.	Развитие имиджа образовательной организации	- участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - участие в обеспечении сайта, освещение опыта работы в СМИ, социальных сетях; - творческий подход по привлечению к работе с обучающимися общественности, представителей различных заинтересованных организаций; - создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения массовых мероприятий – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 50%

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Качество и доступность образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - Набор и комплектование групп обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся - 10 % - Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, танцевального зала), формирование его предметно пространственной среды для освоения реализуемых программ, выбор оборудования и составление заявки на его закупку с учетом: задач и особенностей программы; возрастных особенностей обучающихся; современных требований к учебному оборудованию для занятий избранным видом деятельности – 20% - Выполнение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы - 20% - Использование на занятиях педагогически обоснованных форм, методов, средств и приемов организации деятельности обучающихся (в т.ч. информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), электронные и информационные ресурсы) с учетом: избранной деятельности и задач программы; состояния здоровья, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в т.ч. одаренных детей и обучающихся с ОВЗ и инвалидностью) – 20% Осуществление педагогического контроля и оценки освоения реализуемых программ – 10% 	До 70%
2.	Результаты обучения и воспитания	<ul style="list-style-type: none"> - Стабильные показатели сохранности контингента в объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%; - Динамика индивидуальных образовательных результатов по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации (количество обучающихся, количество аттестуемых (только высокий уровень) – 20% - Результативная подготовка обучающихся к участию в мероприятиях различных уровней 	До 100%

		(выставках, конкурсах, соревнованиях и др. мероприятиях по направлениям осваиваемой программы): учреждения – 10%, городского, регионального – 20%, всероссийского, международного – 30%	
3.	Профессиональная результативность	- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.) - 10%; - Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%	До 40%
4.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Организация и проведение мастер - классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.: стендовый доклад – 10%; - мастер-класс – 10%; открытое занятие для родителей – 20%; выступление на областных конференциях, семинарах и др.– 20%;	До 70 %
5.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Участие в инновационной и экспериментальной работе, проектных группах (проектная деятельность, экспериментальная площадка), организация проектов, подготовка материалов и участие в работе стажировочной площадки.	До 20%
6.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Участие в работе педагогического совета -10% Участие в работе методического совета – 10% Участие в работе профсоюзной организации – 10%	До 30%
7.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	- Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (проведение родительских собраний, индивидуальных и групповых встреч (консультаций) с родителями, совместной деятельности детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий – 10%; - Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с ОВЗ и инвалидностью, а также детьми, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (анализ контингента - % детей от общей численности объединения) – 20%;	До 50%

		- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.) – 20%	
8.	Кадровое обеспечение	- Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет, прохождение профессиональной переподготовки) – 10%; - Участие в конкурсах профессионального мастерства (городского, регионального – 10%, всероссийского, международного – 20%)	До 30%
9.	Развитие материальных фондов	- Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, технических средств обучения, инструментов и расходных материалов (в зависимости от направленности деятельности) – 10%	До 10%
10.	Развитие имиджа образовательной организации	- Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20% - Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20% - Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20%	До 60%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
главному бухгалтеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	До 50%

		Формирование информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового и управленческого учета (Качественное проведение работы)	До 50%
		Сотрудничество с ГРБС (комитет образования и науки Курской области), централизованной бухгалтерией и управлением экономики; (Качественное проведение работы)	До 30%
		Качество разработки финансовой документации: -ПФХД; -соглашений на получение субсидий.	До 50%
		Эффективность разрешение конфликтов и отсутствие рекламаций на деятельность учреждения со стороны административных и контролирующих органов (Качественное проведение работы).	До 30%
		Обеспечение качественной работы подразделения, связанной с финансово-экономической деятельностью учреждения. (Контроль за работой подчиненных)	До 40%
		Соблюдение правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности учреждения. (Качественное проведение работы)	До 50%
		Целевое и эффективное использование средств областного бюджета. (Качественное проведение работы)	До 50%
		Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.	До 100%
2.	Развитие имиджа образовательной	- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;	До 50%

	организации	- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	
--	-------------	---	--

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная деятельность	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (отсутствие жалоб со стороны контролирующих органов)	До 50%
		Качественное ведение документации и обеспечение ее сохранности. (По итогам работы за период: - месяц, квартал, год)	До 50%
		Своевременное и качественное выполнение работы по различным участкам учета	До 50%
		Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	До 100%
		Качественная сохранность материальных ценностей, основных средств учреждения по результатам инвентаризации	До 50%
		Качественная отчетность по использованию денежных средств на ГСМ (Результаты проверок)	До 50%
		работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др.	До 100%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
заместителей директора, заместителей руководителя ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Функционирование системы государственно-общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение государственного задания – 10% - Публичная отчетность (наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год) – 10% - Результативная реализация программ – 10% Участие в работе педагогического совета -10% Участие в работе методического совета – 10% Участие в работе профсоюзной организации – 10% 	До 60%
2.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - качество проведения мероприятий – 10%; - анализ организации досуговой деятельности, подготовки и проведения массовых мероприятий – 10%; - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%; - Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30% 	До 100%

3.	Создание систем информации учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - Организация разработки интеллектуальных продуктов; (Публикации, издание методических пособий, сборников, динамика роста методических и дидактических материалов. Создание и пополнение медиатеки) - Открытость, прозрачность, доступность информации о деятельности учреждения. 	До 100%
4.	Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение и закрепление молодых специалистов – 10% - Динамика текучести кадров – 10% - Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет) - 10%; - Эффективность разрешения конфликтов – 10%. 	До 40%
5.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью; - Эффективная работа по обучению детей с ограниченными возможностями; - Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений. 	До 50%
6.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20% - Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20% - Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20% - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права -10%; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 100%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда заведующих отделами ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, ответственность за организацию и проведение областных массовых мероприятий (своего направления), своевременное предоставление материалов и др.) - 10%; - Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%. 	До 40%
2.	Развитие и сохранность материальной базы	<ul style="list-style-type: none"> - Использование нового материального обеспечения учебного процесса, создание новых элементов в инфраструктуре Центра (музей, лагерь, творческая мастерская). -Привлечение грандов, инвестиционных проектов, спонсоров. -Использование новейших достижений в проведении мероприятий и в учебном процессе, работа с социальными партнерами, спонсорами. - Обеспечение качественной работы учреждения (качественное координирование работы методистов, ПДО, наличие оперативной информации по работе отдела). 	До 100%
3.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью -Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей -Реализация социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты, научное общество и др.) -Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних 	До 50%

4.	Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> - Привлечение и закрепление молодых специалистов – 10% - Динамика текучести кадров – 10% - Повышение квалификации (обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет) - 10%; - Эффективность разрешения конфликтов – 10%. - Профессиональное развитие (участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, фестивалях, соревнованиях и т.д.) – 10% 	До 50%
5.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20% - Организация проектной деятельности по оформлению организации – 20% - Информационная открытость материалов по организации образовательного процесса в учреждении по проведению массовых мероприятий: участие в создании и функционировании различных видов коммуникаций в Центре: (периодическая печать, теле – радиорепортажи – 20% - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права -10%; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 100%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
звукорежиссеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала
----------	----------	------------	-------

1.	Профессиональная результативность	- Участи в проведении мероприятий (Качественная работа по отбору звукового сопровождения, запись фонограмм, качество звука); - Составление фонотеки; - Использование в работе информационных технологий (Работа с музыкальными программами); - Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) .	До 100%
2.	Функционирование системы государственного и общественного управления	Участие в работе общих собраний трудового коллектива, профсоюзной организации и др.	До 20%
3.	Кадровое обеспечение	-повышение квалификации (обучение на вебинарах, курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет) - профессиональное развитие (участие в конкурсах профессионального мастерства)	До 40%
4.	Развитие материальных фондов	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, помещений для проведения мероприятий и пр.)	До 20%
5.	Развитие имиджа образовательной организации	- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 30%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
режиссеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Организация и проведение мероприятий: -Создание сценариев к мероприятиям – 30%	До 100%

		<p>-Работа над художественно-постановочной частью- 20%</p> <p>-Качественное проведение репетиций – 30%</p> <p>-Отбор и формирование исполнительских групп, номеров -10%</p>	
		Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.	
		<p>Методическая работа:</p> <p>-Составление методических разработок, рекомендаций по вопросам составления и подготовки мероприятий</p>	До 50%
		<p>Организация летнего отдыха обучающихся:</p> <p>-Составление программ смен</p>	До50%
2.	Функционирование системы и государственного общественного управления	Участие в работе общих собраний трудового коллектива, профсоюзной организации и др.	До 20%
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	До 20%
4.	Результаты обучения и воспитания	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях.	До 20%
5.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Участие в коллективных проектах.	До 20%
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	
6.	Кадровое обеспечение	Уровень квалификации .	До 40%

		Повышение квалификации -Обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет	
		Профессиональное развитие -Участие в конкурсах профессионального мастерства (по своему направлению)	
7.	Развитие имиджа образовательной организации	- создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права – 10%; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 60%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда концертмейстеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Организация и проведение занятий и мероприятий: -Качественный отбор музыкального материала – 20%	До 100%
		Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей. -Сохранность оборудования, музыкальных инструментов – 10%	
		Методическая работа: - Музыкальная копилка материала, используемого при проведении мероприятий и занятий, составление методических разработок, рекомендаций, музыкальных пособий – 10%.	

		Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.	
2.	Инновационная деятельность	Использование в работе информационных технологий: -Работа с музыкальными программами.	До 50%
3.	Функционирование системы государственного и общественного управления	Участие в работе педсовета, профсоюзной организации и др.	До 20%
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг.	До 90%
5.	Результаты обучения и воспитания	Участие и результаты участия учеников в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях.	До 50%
		Динамика индивидуальных образовательных результатов.	
6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Участие в коллективных педагогических проектах.	До 40%
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей.	
7.	Кадровое обеспечение	Профессиональное развитие -Участие в конкурсах профессионального мастерства.	До 40%
		Эффективность разрешения конфликтов.	

8.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 60%
----	---	--	--------

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда художнику ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерий	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>- Качественная работа по разработке проектов эмблем, баннеров, оформление экспозиции мероприятий и выставок (изготовление);</p> <p>Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.</p>	До 100%
2.	Функционирование системы государственного и общественного управления	Участие в работе профсоюзной организации и др.	До 20%
3.	Развитие материальных фондов	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, помещений для проведения мероприятий и пр.)	До 20%

4.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 50%
----	---	---	--------

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты
труда балетмейстеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Организация и проведение мероприятий -Создание хореографических постановок к мероприятиям -Работа над художественно-постановочной частью -Качественное проведение репетиций -Отбор и формирование исполнительских групп, номеров	До 100%
		Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.	
2.	Инновационная деятельность	Использование в работе информационных технологий -Работа с музыкальными программами	До 50%
3.	Функционирование системы государственного и общественного управления	Участие в работе профсоюзной организации собраний коллектив и др.	До 20%
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	До 30%
5.	Результаты обучения и воспитания	Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, творческих конкурсах, соревнованиях	До 30%
		Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам	

		контрольной и промежуточной аттестации)	
6.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Участие в коллективных педагогических проектах	До 40%
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	
7.	Кадровое обеспечение	Уровень квалификации	До 20%
		Повышение квалификации -Обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 3-х лет	
		Профессиональное развитие -Участие в конкурсах профессионального мастерства	
		Эффективность разрешения конфликтов	
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы.	
8.	Развитие имиджа образовательной организации	- создание и развитие связей с социальными партнёрами, спонсорами при организации проведения областных массовых мероприятий – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда.	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда учителю-логопеду,
учителю-дефектологу ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное проведение работы, конструктивное разрешение проблем с коллегами, обучающимися, родителями, логопедическое обследование и диагностика, индивидуальное консультирование, анкетирование, беседы, опросы и т.д. – 10% - Профилактико-просветительская работа среди обучающихся, родителей, педагогов – 10% Выполнение дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы -20 % Осуществление педагогического контроля и оценки освоения реализуемых программ – 10 % - Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др. -Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности) 	До 100%
2.	Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Использование в работе инновационного оборудования и материалов. -Применение инновационных технологий, форм и методов диагностики и обучения. -Участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности отдела, организации. - Разработка и реализация собственных инновационных программ, образовательных проектов. 	До 30%
3.	Применение в работе новых форм и методов организации	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное проведение консультативной помощи, семинаров, практикумов для логопедических служб образовательных учреждений области. 	До 20%

	труда	- Методическая работа (обеспечение программ методическими материалами, создание методических пособий и разработок) - Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых занятий.	
4.	Функционирование системы государственного и общественного управления	Участие в работе педагогического совета, методического совета, методического объединения, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» и конструктивное решение проблем с коллегами, родителями.	До 20%
5.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг	До 20%
6.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам мониторингов и аттестации) (только высокий уровень) – 20% Стабильные показатели сохранности контингента в объединениях (на основе мониторинга отчетов дежурных администраторов) – до 10%; Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (индивидуальное и групповое обследование обучающихся, диагностика)	До 20%
7.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Участие в коллективных педагогических проектах, ПМПк (при необходимости) и др. Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) проведение родительских собраний, организации совместной деятельности родителей и детей, проведение открытых занятий и мастер-классов для родителей.	До 30%
8.	Кадровое обеспечение	Квалификационная категория Повышение квалификации: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка Профессиональное развитие: - результативное участие в конкурсах профессионального мастерства; - обобщение и транслирование профессионального опыта;	До 20%

		; - участие в профессиональных научно-практических конференциях, семинарах. Эффективность разрешения конфликтов. Исполнительская дисциплина.	
9.	Сохранность и развитие материальных фондов	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, материалов. Оформление кабинета, эффективность использования его пространства. Заведывание кабинетом	До 20%
10.	Развитие имиджа образовательной организации	- создание и развитие связей с социальными партнерами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 50%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда педагогу-психологу ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное проведение работы, конструктивное разрешение проблем с коллегами, обучающимися, родителями, снятие психологической и социальной напряженности в учреждении: индивидуальное консультирование, анкетирование, беседы, опросы и т.д. – 10%. - Профилактико-просветительская работа среди обучающихся, родителей, педагогов. – 10%. - Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др. 	До 100%
2.	Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Использование в работе инновационного оборудования и материалов. -Применение инновационных технологий, форм и методов психологической диагностики и коррекции. -Участие в инновационных проектах, экспериментальной деятельности организации. - Разработка и реализация собственных инновационных программ, акций, проектов. 	До 30%
3.	Применение в работе новых форм и методов организации труда	<ul style="list-style-type: none"> Качественное проведение консультативной помощи, семинаров, практикумов для психологических служб образовательных учреждений области. - Методическая работа (обеспечение программ методическими материалами, создание методических пособий и разработок) - Проведение семинаров, практикумов, мастер-классов, открытых занятий. 	До 50%
4.	Функционирование системы государственного и общественного управления	<ul style="list-style-type: none"> Участие в работе педагогического совета, методического совета, методического объединения, профсоюзной организации и др. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОБУДО «ОЦРТДиЮ» и конструктивное решение проблем с коллегами, родителями. 	До 20%
5.	Удовлетворенность населения	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы	До 20%

	качеством предоставляемых образовательных услуг	управления образования (органы власти) по поводу качества предоставляемых образовательных услуг.	
6.	Результаты обучения и воспитания	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольной и промежуточной аттестации). Качество и результативность коррекционно-развивающей работы. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (индивидуальное и групповое обследование обучающихся, диагностика). Количество проведенных занятий и обучающихся по программам.	До 20%
7.	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Участие в коллективных педагогических проектах, ПМПк в качестве постоянного члена и др. Работа с детьми и родителями из семей в ТЖС, «группы риска», детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ. Повышение квалификации: прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка. Профессиональное развитие: - результативное участие в конкурсах профессионального мастерства; - обобщение и транслирование профессионального опыта; - участие в профессиональных научно-практических конференциях, семинарах. Эффективность разрешения конфликтов. Исполнительская дисциплина.	До 10%
9.	Сохранность и развитие материальных фондов	Обеспечение сохранности и эффективного использования оборудования, материалов. Оформление кабинета, эффективность использования его пространства. Заведывание кабинетом.	До 20%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
ведущему программисту, программисту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Сохранность материальных ценностей (контроль за программным обеспечением, компьютерной и орг. техникой.) – 10%; - Работа, не входящая в круг основной, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости и др. 	До 100%
2.	Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> - Высокая результативность и качество работы, успешное выполнение более сложных заданий, их высокое качество, нетрадиционность и творчество, за обслуживание оборудования – 20% -Создание фильмов, клипов, мультимедийных презентаций и методических разработок, обслуживание сайта ОБУДО «ОЦРТДиЮ», регулярное размещение материала. 	До 100%
4.	Сохранение материальных ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> За организацию безаварийной, безотказной работы компьютерной и орг. техники. Сохранность мебели и оборудования рабочего участка. -Ремонт, профилактика, экспертиза 	До 70%
5.	Создание систем информации ОБУДО «ОЦРТДиЮ»	<ul style="list-style-type: none"> Информационная открытость -Работа над сайтом ОБУДО «ОЦРТДиЮ» -Наличие других видов коммуникации в ОБУДО «ОЦРТДиЮ» 	До 20%
6.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 40%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
ведущему документоведу ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций. - Качественная разработка и внедрение технологических процессов работы с документами и документной информацией (учет, контроль исполнения, оперативное хранение, справочная работа). - Своевременное рассмотрение и представление структурными подразделениями и конкретными исполнителями документов. 	До 50%
		<ul style="list-style-type: none"> - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. 	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - качественное выполнение работы по подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»» - 20%; создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами – 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе – 10%; 	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. - Качественное проведение работы	До 50%
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. -Качественное проведение работы	До 20%
		За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью. -Качественное проведение работы	До 50%
		Техническое обслуживание здания -Качественное проведение работы; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	До 50%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда – 10%.	До 10%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда водителю автомобиля ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. -Качество сохранности автомашин.	До 50%
		Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности -Результаты проверок заполнения путевых листов, отчетов по ГСМ, пробега автомашин.	До 50%
		Соблюдение трудовой дисциплины -Результаты мед. контроля в течении 1 года	До 30%
		За безаварийную, бесперебойную работу автотранспорта -Регулярность и качество содержания автомобиля	До 50%
		За содержание автомашины в технически исправном состоянии. -Качественное проведение контроля транспортного средства	До 50%
		За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью	До 100%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ООО – 20%; - выполнение требований охраны труда- 10%.	До 30%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
ведущему механику, механику ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	До 10%
		Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 20%
		За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью	До 50%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%.	До 30%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
слесарю-сантехнику ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>Обеспечение безаварийной и надлежащей работы обслуживаемых систем центрального отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, правильную их эксплуатацию.</p> <p>-Качественное выполнение должностных обязанностей</p>	До 60%
		Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени)	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда – 10%.	До 10%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда сторожу ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Содержание рабочего места в надлежащем санитарном состоянии	До 10%
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 50%
		Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 20%
		Выполнение работы, не входящей в круг основной деятельности, привлечение к выполнению работы при производственной необходимости (за разнообразные дополнительные работы, не связанные непосредственно с должностными обязанностями, а также за пределами своего основного рабочего времени) – 30%.	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда – 10%.	До 10%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
уборщику служебных помещений ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. -Сохранность оборудования, инвентаря	До 20%
		Качественное санитарное состояние ОБУДО «ОЦРТДиЮ» -Качественное проведение работы	До 20%
		Отсутствие нарушений по результатам проверки санитарного состояния администрацией учреждения -Качественное проведение работы	До 30%
		- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; Участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда	До 10%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
уборщику территории ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. -Сохранность оборудования, инвентаря	До 20%
		Обеспечение качественной уборки закрепленной территории ОБУДО «ОЦРТДиЮ» -Качественное проведение работы	До 20%
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. -Успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	До 30%
		Отсутствие нарушений по результатам проверки санитарного состояния администрацией учреждения.	До 20%
		- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда.	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда	До 10%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
вахтеру ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 50%
		За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 30%
		Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения -Качественное выполнение должностных обязанностей	До 50%
		- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда.	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда - правонарушений среди обучающихся	До 10%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
заведующей костюмерной ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Организация и проведение мероприятий -Качественная работа по подготовке обуви, костюмов, реквизита для мероприятия	До 50%
		Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей. -Результаты инвентаризации, проверок, качественное исполнение обязанностей	До 50%
		Качественное ведение отчетной документации -Результаты инвентаризации, проверок, качественное исполнение обязанностей	До 50%
		- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда.	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами– 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО - 20% - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
Ведущему специалисту по охране труда и технике безопасности ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Организация работы по охране труда в «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»», изучения условий труда на рабочих местах и использование системы стандартов безопасности на рабочих местах. Выполнение мероприятий соответствия правовых, санитарных и нормативных документов по охране труда и технике безопасности.: Разработка мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве: -проведение СОУТ, - медосмотров, обучения, инструктажей, разработка инструкций; - качественное выполнение должностных обязанностей. Профессиональная компетентность.	До 30%
		Организация и проведение работы по пожарной безопасности в ОБУДО «ОЦРТДиЮ»	До 20%
		Обследования технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, эффективности работы вентиляционных систем, состояния санитарно-технических устройств, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников, определении их соответствия требованиям нормативных правовых актов по охране труда и выявления нарушений.	До 20%
		Порядок и сроки составления отчетности о выполнении мероприятий по охране труда.	20%
		Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих	До 50%

		<p>организаций. -Качественное выполнение должностных обязанностей.</p>	
		<p>Взаимодействие со всеми руководителями подразделений по вопросам ОТ, отсутствие нареканий по вопросам безопасности труда.</p>	До 10%
		<p>За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью</p>	До 50%
2.	<p>Развитие имиджа образовательной организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами– 20%; - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО и правонарушений среди обучающихся – 20%; - выполнение требований охраны труда -10%. 	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
ведущему юрисконсульту ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>Оперативность решения текущих вопросов правового характера в деятельности ОБУДО «ОЦРТДиЮ» -Подготовка проектов локальных нормативных правовых актов, юридическая экспертиза поступающих на подпись директору документов, договоров гражданско-правового характера.</p> <p>Обеспечение защиты прав и интересов ОБУДО «ОЦРТДиЮ». -Претензионная и исковая работа, работа с кредиторской задолженностью, обеспечение соблюдения действующего законодательства в деятельности ОБУДО «ОЦРТДиЮ».</p> <p>Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций. -Качественное выполнение должностных обязанностей.</p> <p>Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности рабочего участка администрацией учреждения. -Качественное выполнение должностных обязанностей.</p> <p>За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью</p>	<p>До 30%</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p> <p>До 50%</p> <p>До 100%</p>
2.	Развитие имиджа образовательного учреждения	<p>Организация юридической работы по созданию системы взаимодействия всех участников образовательного процесса. -Участие в работе учреждения по выполнению государственного задания и платных услуг.</p>	До 50%
3.	Развитие имиджа	- создание и развитие связей с социальными партнёрами и спонсорами– 20%;	

	образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе ; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ООО – 20%; - выполнение требований охраны труда -10%. 	До 60%
--	-----------------------------	---	--------

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда секретарю учебной части ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Качественное ведение алфавитной книги, книги учета заявлений, личных дел обучающихся	До 20%
		Ежемесячная и качественная подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, справок, отчетов, табелей учета рабочего времени, тарификационных списков.	До 50 %
		<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. 	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права- 20%; - участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
смотрителю музея ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей	Упреждение нарушений правил поведения посетителей при осмотре экспозиции на профессиональном уровне, целостность и неприкосновенность экспозиционного и выставочного оборудования, музейных предметов, включенных в топографическую опись зала, участие в проводимых в музее инструктажах и учениях по пожарной безопасности.	10%
2.	Профессиональная результативность	Участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея	До 30%
		Содержание рабочего места, залов музея в надлежащем санитарном состоянии	До 10%
		<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. 	До 30%
3.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда.	До 10%

Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда лаборанту ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>Качественное обеспечение наличия всех необходимых материалов для проведения занятий (раздаточные материалы, расходные материалы, инструменты, индивидуальное оборудование, индивидуальные средства защиты)</p> <p>Обеспечение правильного хранения и сохранности оборудования, реактивов.</p> <p>Отсутствие нарушений при подготовке и проведении лабораторных, практических, демонстрационных работ</p> <p>Использование видеоматериалов и информационных технологий при проведении лабораторных работ (Наличие качественных разработок лабораторных занятий с видеоприложениями и компьютерных программ)</p> <p>- Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.</p>	<p>До 30%</p> <p>До 20 %</p> <p>До 10%</p> <p>До 10%</p> <p>До 30%</p>
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<p>- участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе – 10%;</p> <p>- отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%;</p> <p>- выполнение требований охраны труда – 10%.</p>	До 50%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
администратору ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	Качественное ведение алфавитной книги, книги учета заявлений, личных дел обучающихся	До 20%
		Ежемесячная и качественная подготовка проектов приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, расписаний занятий, справок, отчетов.	До 50%
		<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. 	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами – 20% - Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе – 10%; - Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО – 20%; - Выполнение требований охраны труда – 10%. 	До 40%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
заведующему хозяйством ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>Обеспечение правильного хранения и сохранности оборудования (по итогам месяца);</p> <p>Своевременная закупка хозяйственного оборудования, товаров, услуг, ГСМ их хранение (в соответствии с заявками отделов);</p> <p>Своевременное составление планов по ремонту, восстановлению, профлактическим работам по зданию и территории (по итогам месяца);</p> <p>Организация своевременного заключения договоров на поставку товаров, услуг и работ (ежемесячно);</p> <p>Организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических условий зданий (по итогам проверок контролирующих служб);</p> <p>Надлежащее обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности, содержание их в рабочем состоянии</p>	До 50%
		<p>Материальная ответственность и сохранность материальных ценностей;</p> <p>Результаты инвентаризации, проверок;</p> <p>Качественное ведение отчетной документации;</p> <p>Содержание оборудования в исправности;</p> <p>Составление актов списания неисправных товаров;</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.</p>	До 50%

		<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения; - Оперативность и качественный результат труда. - Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения) <p>Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	До 30%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами - Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - Отсутствие жалоб со стороны работников; - Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО; - Выполнение требований охраны труда. 	До 40%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
Ведущему специалисту по кадрам ОБУДО «ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	<p>Отсутствие нарушений деятельности рабочего участка по результатам камеральных и выездных проверок административных и проверяющих организаций;</p> <p>Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций;</p> <p>Соблюдение сроков повышения квалификации педагогическими работниками учреждения;</p> <p>Соблюдение требований законодательства по защите информации и персональных данных работников и обучающихся;</p> <p>Качественная подготовка и ведение документации по учету кадров;</p> <p>Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства, и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства;</p> <p>Внедрение новых форм и методов работы с персоналом;</p> <p>Проведение качественной работы по подбору персонала;</p> <p>Соблюдение необходимых этических норм, установленных в учреждении, включающих, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдение конфиденциальности информации; - соблюдение этики (культуры) общения; - отсутствие конфликтных ситуаций на рабочем месте; - несовершенство действий, дискредитирующих профессию и репутацию коллег; - недопущение клеветы и распространения сведений, порочащих организацию и коллег 	До 60%

		<p>Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;</p> <p>Оперативность и качественный результат труда.</p> <p>Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</p> <p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;</p> <p>Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	До 70%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	<ul style="list-style-type: none"> - Создание и развитие связей с социальными, спонсорами; - Участие в создании благоприятного психологического климата в коллективе; - Отсутствие нарушений трудового законодательства работников ОО; - Выполнение требований охраны труда. 	До 40%

**Критерии для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда
Электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования ОБУДО «ОЦРТДиЮ»»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала
1.	Профессиональная результативность	За материальную ответственность и сохранность материальных ценностей. Качественное проведение работы; Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	До 50%
		За выполнение разовых поручений и временных обязанностей, не входящих в должностную инструкцию в связи с производственной необходимостью. Техническое обслуживание здания; Разработка предложений по обеспечению экономного расходования электроэнергии и эффективной эксплуатации, технического обслуживания и своевременного ремонт электрооборудования, электродвигателей; Оперативное выявление причин и устранение сбоев и аварий при эксплуатации электрооборудования; Обеспечение бесперебойной работы электрооборудования, своевременное и качественное проведение профилактических работ	До 50%
		Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).	До 50%
2.	Развитие имиджа образовательной организации	- выполнение требований охраны труда – 10%.	До 10%

Прошито и скреплено печатью
86 (*сорок шесть*) лист(ов)
Директор ОБУДО «ОЦРТДиО»
[Signature] О.В. Воробьева

