Принято с учетом мнения
трудового коллектива
МАУ ДО ДООЦ «Взлет»
Председатель профсоюзной
группы
_____ Л.И. Варлахина

«28» декабря 2017г.

Утверждено приказом
от «28» декабря 2017г. № 91-О/Д

Директор МАУ ДО ДООЦ «Взлет»
_____ В.Н. Круглов

Согласовано.
Администрация ЗАТО г. Железногорска
_____
_____ (_____)
«__»_____20___ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА «ВЗЛЕТ»

Согласовано с рекомендациями (прилагается)
Т.Н. Кострюкова
18.05.2018

г. Железногорск
2017 г.

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра «Взлет» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и регулирует оплату труда работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет» (далее по тексту Центра).

1.2. Система оплаты труда работников Центра включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), настоящего Положения, устанавливающего систему оплаты труда.
Положение об оплате труда, принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Центр самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, в том числе педагогическим работникам, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Работникам Центра в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.10. Ответственность за правильное исчисление и своевременную выплату заработной платы работникам Центра несёт его руководитель в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются директором Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, определенных настоящим Положением, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Приложение №1).

2.3. Размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих». (Приложение №1).

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». (Приложение №1).

2.5. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников». (Приложение №1).

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника Центра увеличиваются в следующих случаях:

2.6.1. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$О\,ув. = Оуст. + Оуст. \times К/100$$

Где:

Оув. - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оуст. - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

К – повышающий коэффициент.

2.6.2. Увеличение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.6.3. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента.
1	За наличие квалификационной категории; высшей квалификационной категории, 1 квалификационной категории, 2 квалификационной категории	 25% 15% 10%

3. Выплаты компенсационного характера (вид, размер и условия)

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам Центра затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим Положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учёта иных доплат, надбавок и повышений.

3.3. Работникам Центра могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

в) выплаты за работу в ЗАТО.

3.4. Порядок установления компенсационных выплат, их виды и размеры определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами, ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам специальной оценки условий труда и устанавливаются в трудовых договорах с работниками (с указанием размеров по каждому фактору).

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении ими профессий (должностей).

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

в) выплата (доплата) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определённой трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса РФ);

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы работника, часовой ставки заработной платы работника определяется путём деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на нормативное количество рабочих часов в месяце по производственному календарю, в котором осуществляется работа в ночное время;

д) оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

е) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Центра на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определённых законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.9. Выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливается работниками Центра в размере 20% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

3.10. Отдельным работникам Центра за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени устанавливается компенсационная выплата в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, объема выполняемых работ.

3.11. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.Выплаты стимулирующего характера (виды, размер и условия их осуществления).

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Центра по решению директора в пределах финансирования на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты (с учетом опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечения региональной выплаты).

- выплаты по итогам работы в виде премирования.

4.3 Виды выплат должны отвечать уставным задачам Центра.

4.4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5 Распределение выплат стимулирующего характера работникам осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с Положением о Комиссии утвержденным приказом директора Центра.

В период летней оздоровительной компании (ЛОК) распределение выплат стимулирующего характера работникам, принятым по срочным трудовым договорам и обеспечивающим деятельность в рамках ЛОК, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с Положением о Комиссии утвержденным приказом директора Центра, 1 раз в смену, не позднее, чем за 5 дней до её окончания.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) исчисляется в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.7. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Центра применяется балльная система. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Центра, определяется по формуле:

$$C = C1\ балла \times Бi \times Ki,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Центра в плановом периоде (месяце);

С1 балла - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц);

Бi - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Центра. исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц)

Ki – коэффициент, учитывающий осуществление «бальных» выплат i-му работнику учреждения, занятому по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени или не отработавшему норму рабочего времени в месяце, пропорционально отработанному i-м работником учреждения времени, но не более *Ki=1*.

$$C1\ балла = Qстим.\ раб \ / \ SUM_{i=1}^{n} Бi$$

где:

Qстим.раб - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Центра в месяц (за исключением директора, его заместителей и главного бухгалтера);

n - количество физических лиц Центра, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), (за исключением директора Центра, его заместителей и главного бухгалтера).

$$Qстим.раб = Qзп - Qгар - Qотп,$$

где:

Q зп - фонд оплаты труда работников Центра, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера,

утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Центра, на плановый период (месяц);

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Центра, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Центра с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Центра, на плановый период (месяц);

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Центра на плановый период (месяц).

$$Qотп = Qзп \times Nотп / Nгод \times r$$

где:

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Центра на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в месяц в плановом периоде;

r – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет стоимости балла осуществляется ежемесячно исходя из исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Центра по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором производятся выплаты, и устанавливается приказом директора Центра.

4.8. Выплата стимулирующего характера производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки согласно Приложению №2 к настоящему Положению на основании приказа директора Центра.

4.9. Персональные выплаты.

4.9.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат за опыт работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Центра, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Центра без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

4.9.2. Виды и размер персональных выплат устанавливается Приложением №3 к настоящему Положению.

4.9.3.Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Центра на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), устанавливаются работникам Центра в порядке определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам Центра в порядке, определенном постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.10. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Центра устанавливается в соответствии с Приложением N 4 к настоящему Положению.

4.11. Конкретный размер персональных выплат и по итогам работы устанавливается приказом директора Центра.

5. Единовременная материальная помощь.

5.1. По решению директора Центра, оформляемому соответствующим приказом, работникам Центра оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего Положения, составляет три тысячи рублей.

5.3. Размер материальной помощи определяется в пределах утвержденных фондов оплаты труда Центра (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата»)

5.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника Центра, к которому прикладываются заверенные работником Центра копии документов, подтверждающие наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи

6.Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера Центра устанавливается приказом руководителя Центра на 10 - 30 % ниже размера должностного оклада руководителя. Размер должностного оклада заместителю директора увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 15%

- при первой квалификационной категории – 10%

6.3 Выплаты компенсационного характера заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.4. Заместителю директора, главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы в виде премирования.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Центра и главного бухгалтера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада в соответствии с Приложением №5 к настоящему Положению

Конкретный размер выплат стимулирующего характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливается приказом директора Центра.

6.6. Заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются персональные выплаты согласно Приложению №6.

6.7. Выплаты по итогам работы устанавливаются согласно Приложению №7.

7. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Центре применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

-при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Центре.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно для каждой группы педагогических работников, которым установлена разная норма часов педагогической нагрузки в неделю (18 часов, 20 часов, 24 часа, 25 часов, 30 часов, 36 часов), по следующей формуле:

$$Сп=ФОТп/(4,3*Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников,

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты,

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю,

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день (час) для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср=ФОТр/Чр/n, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников,

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием,

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием,

n – норма рабочего времени (дней/часов) в год для соответствующей должности по производственному календарю.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МАУ ДО ДООЦ «ВЗЛЕТ»

1. Размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
- вожатый		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: - инструктор по физической культуре - старший вожатый	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень: - педагог дополнительного образования; - концертмейстер	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень: - воспитатель;	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень: - старший воспитатель;	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

2. Размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: - инспектор по кадрам	3 297,0
2 квалификационный уровень: - заведующий складом -заведующий хозяйством	3 623,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: - бухгалтер	3 623,0
4 квалификационный уровень: - ведущий бухгалтер	5 253,0

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: - сторож; - няня (ночная); - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2, 3 разрядов;	2 552,0

4. Размеры окладов медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: - медицинская сестра	3 922,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень: - врач	5 675,0

Приложение N 2
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы *
		наименование	индикатор	
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала, смены ЛОК	10
	полнота реализации дополнительной образовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал, в смену ЛОК	10
	методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	разработка планов-конспектов занятия в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	5
		изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов пособий	10

	ведение профессиональной документации	полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	предъявление результатов педагогической деятельности на мероприятиях различного уровня	уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	1 за каждое, но не более 6
	интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей сирот, детей стоящих на учете в ОВД	наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей стоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5
	организация деятельности с родителями обучающихся	проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместное детско-взрослое мероприятие)	не менее 1 мероприятия в квартал, в смену ЛОК	5
	осуществление дополнительных работ	участие в проведении досуговых мероприятий	выполнение плана подготовки	5
		выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	 5 7 10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	результаты обучающихся	Участие обучающихся в конкурсах (мероприятиях)	за каждого обучающегося, участвовавшего в мероприятии	1

	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	15
Концертмейстер Инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	15
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т. п.	Наличие мероприятий	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	открытые мероприятия для родителей и др.	наличие мероприятий	15
	эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития	Положительная динамика	15
	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев	0	15
	осуществление дополнительных работ	участие в проведении подготовительных работ учреждения к летней оздоровительной кампании	постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий, тренировок на высоком уровне	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения,	10
Воспитатель Старший воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	15
	обеспечение занятости детей	проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	постоянно	15
	организация работы по укреплению здоровья воспитанников	ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	участие в инновационной деятельности	разработка и внедрение авторских программ воспитания	наличие авторской программы воспитания	10
	эффективность работы с родителями	наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	отсутствие конфликтных ситуаций	10
			высокий уровень решения конфликтных ситуаций	5
		посещаемость детей	не менее 80 %	10
	осуществление дополнительных работ	участие в подготовке к летней оздоровительной кампании		10
	Выплаты за качество выполняемых работ			

	высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий на высоком уровне	отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения	20
Вожатый Старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проявление систематической творческой активности, проявление инициативы при создании комфорта для клиентов	Отсутствие или наличие единичных (не более трех) замечаний, зафиксированных документально, за смену		20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Отсутствие (наличие единичных не более трех); отсутствие (наличие единичных не более трех) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы.		40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества государственных услуг	Отсутствие или наличие единичных (не более трех) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период		40
Ведущий бухгалтер Бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнение обязательств	10
	своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	90% и выше	10
	образцовое состояние документооборота	отсутствие замечаний по документообороту	0 замечаний	5

	полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актом	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	5
		выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	5
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	5
		внедрение в использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90-100% До 90%	10 5
		реализация плана ФХД в части субсидий, предоставляемых из бюджета ЗАТО Железногорск	90-100% До 90%	10 5
	оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	5
	отсутствие или оперативное устранение предписаний, контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний Устранение предписаний в установленные сроки	5 2
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	5
	непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	выступление с докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов	5

			курсов, семинаров	
	создание в учреждении единых требований к оформлению документов, систем документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	5
	взаимодействие по документо-обеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	5
	коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	5
Заведующий складом Заведующий хозяйством Рабочий по комплексному обслуживанию здания Сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие жалоб, замечаний	10
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	осуществление дополнительных видов работ	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранность транспортируемого имущества до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	 5 10 15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	 5 10 15
		благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного	5

			дизайна в помещениях и на территории учреждения	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	10
Врач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников		Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг		Отсутствие (наличие единичных не более трех) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы.	40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества государственных услуг.		Отсутствие или наличие (не более трех) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период	40
Медицинская сестра	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников		Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Отсутствие (наличие единичных не более трех) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы.		40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества государственных услуг.	Отсутствие или наличие (не более трех) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период		40

Няня	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части оказания муниципальных услуг	Отсутствие (наличие единичных не более трех) обоснованных замечаний, жалоб по итогам работы.		40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соответствие оказанных муниципальных услуг стандартам качества государственных услуг.	Отсутствие или наличие (не более трех) обоснованных жалоб, замечаний за отчетный период		40
Инспектор по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообороту	0 замечаний	10
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	10
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	10
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	20
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	5
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний,	Наличие или отсутствие предписаний контролирующих	Отсутствие предписаний Устранение предписаний в установленные сроки	10 5

	контролирующих или надзорных органов	органов		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Непрерывное профессиональное развитие	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня.	Выступление с докладом, сообщением, применение материалов курсов, семинаров	5
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, систем документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	10
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	10

*исходя из 100-бальной системы

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

Виды и размеры персональных выплат работникам Центра

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу),ставке заработной платы*
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности(**); от 1 года до 5 лет	5%
1.1.	при наличии ученой степени кандидата наук (***);	15%
	при наличии ученой степени доктора наук (***)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный",(***)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" (***)	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет,	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук (***)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук (***)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный(***)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" (***)	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук (***)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук (***)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный",(***)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"(***)	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с Центром, либо продолжающим работу в Центре. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

* Размер выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

Виды и размер выплат
по итогам работы работникам Центра

Критерии	Условия		Количество баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень освоения средств на выполнение муниципального задания	% освоения выделенных бюджетных средств за оцениваемый период	от 90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнение в срок Выполнение в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

Виды выплат стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера Центра

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности Центра	условия		Размер к окладу (должностному окладу) *
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель руководителя	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 до100% от 90 до 95%	10% 5%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний по итогам проверки	10%
			Устранение предписаний в установленные сроки	5%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95-100%	20%
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	реализация плана ФХД в части субсидий, предоставляемых из бюджета ЗАТО Железногорск	90-100% До 90%	10% 5%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
		использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации	Количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%

		образовательного процесса		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Дополнительные объемы и объекты управления	Количество консультаций по организации деятельности учреждений дополнительного образования	До 5 консультаций в квартал	5%
			Более 6 консультаций в квартал	10%
		Участие в организации внутрисистемных краевых, муниципальных мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ.	За каждое участие	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Выполнение государственного задания на оказание образовательных услуг	Сохранность контингента	90-100%	10%
		Исполнение календаря городских, краевых массовых мероприятий с обучающимися	100%	10%
		Результат участия обучающихся в городских, краевых, всероссийских мероприятиях	участие	5%
			Призеры, победители	10%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	10%
		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	Не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%
			Не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%
		Количество педагогических	За каждого работника	10%

		работников, участвующих в профессиональных конкурсах		
Главный бухгалтер	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	Отсутствие или наличие замечаний и срочность их устранения	Отсутствие замечаний	30%
			Устранение замечаний в установленные сроки	15%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	100%	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Реализация плана ФХД в части субсидий, предоставляемых из бюджета ЗАТО Железногорск	от 90-100%	20%
			от 70 до 90%	10%
			до70%	5%
		Обеспеченность образовательного процесса оборудованием, инвентарем, учебной литературой.	от 90-100%	20%
			от 70 до 90%	10%
			до70%	5%
		Заключение муниципальных контрактов с поставщиками и их исполнение в установленные сроки.	Соблюдение сроков исполнения.	30%
			Изменение сроков исполнения не более чем на 10 дней	10%

*- Размер выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

Виды персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру Центра

	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностному окладу) *
1	**Сложность, напряженность и особый режим работы:**	
	За обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	Опыт работы в занимаемой должности <**>:	
	от 1 года до 5 лет	
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	5%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося слова "Заслуженный"<***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	15%
	от 5 до 10 лет	20%
	при наличии ученой степени кандидата наук <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	25%
	свыше 10 лет	30%
	при наличии ученой степени кандидата <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	35%
		40%

<*> - Без учета повышающих коэффициентов.

<**> - Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> - Производится при условии соответствия занимаемой должности, почётного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Приложение №7
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО ДООЦ «Взлет»

Виды и размер выплат
по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Центра

Критерии оценки результативности и качества труда работников Центра	Условия		Размер к окладу (должностному окладу) *
	Наименование	Индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные Федеральные	120% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	80%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Городские	100% 90% 80% 70% 60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	80%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	80%

*- без учета повышающих коэффициентов

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
30 (тридцать) листов
Директор МАУ ДО ДООЦ «Взлет»
_____ В.Н. Кругов

Экземпляр 3 из 3

На 30 (тридцати) страницах