

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 3
о внесении дополнений в коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Белогорье» г. Белгорода на 2023-2026 от 21.11.2023 г.

г. Белгород

от «30» июня 2025г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Белогорье» г. Белгорода, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора *Маматовой Анны Ивановны*, действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичная профсоюзная организация учреждения, представляющая интересы работников, именуемая в дальнейшем «Работники» в лице председателя первичной профсоюзной организации *Вороновой Татьяны Михайловны*, с другой стороны, действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации, в соответствие с решениями Белгородского городского Совета от 24 декабря 2024 года № 219 и от 25 марта 2025 года № 263 «О внесении изменений в решение Белгородского городского Совета от 10 сентября 2019 года № 149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования». (далее соответственно – Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

1. Стороны договорились внести изменения в коллективный договор на 2023-2026 годы:

- принять приложение № 3 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Белогорье» г. Белгорода» от 21.05.2025 года в новой редакции.

2. Дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания.

3. Дополнительное соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Настоящее Дополнительное соглашение подписано Сторонами:

От Работодателя:

Директор МБУДО «Белогорье»

А.И. Маматова

Дополнительное соглашение № 2

Принято на Общем собрании работников
Протокол № 2 от «21» мая 2025г.

От Работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБУДО
«Белогорье»

Т.М. Воронова



СОГЛАСОВАНИЕ
положения об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Белогорье» г. Белгорода
от «21» мая 2025 г.

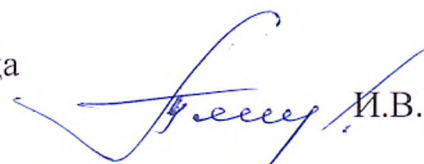
Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова

Согласовано:

Заместитель главы администрации города
по социальной политике и образованию



И.В. Тяпугина

Руководитель комитета по труду и кадровой
политике администрации города



А.А. Пашкова

Руководитель комитета финансов и
бюджетных отношений
администрации города



С.Ф. Рулева

Руководитель управления образования
администрации города



А.Ю. Ковалев

Заместитель руководителя департамента
экономического развития - начальник
управления экономического развития и
инвестиций администрации города



Т.С. Сергеева

Начальник управления по труду и
социальному партнерству комитета
по труду и кадровой политике
администрации города



М.В. Куприянова

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБУДО «Белогорье»
от «21» мая 2025 г. № 64

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Белогорье» г. Белгорода

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Белогорье» г. Белгорода (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Белогорье» г. Белгорода (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, решением Белгородского городского Совета от 10.09.2019 г. №149 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации города Белгорода, общеобразовательных учреждений, имеющих структурное подразделение дополнительного образования» (далее - Решение), Уставом городского округа «Город Белгород».

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, предусмотренных действующим законодательством.

1.4. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения, финансируемого за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород» и иных доходов, на основе базового (должностного) оклада в зависимости от должности, а также гарантированных надбавок, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.5. Положение распространяется на оплату труда руководящих и педагогических работников, административного персонала, специализированного и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала учреждения.

1.6. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года, за исключением седьмого и восьмого абзацев пункта 9.4, которые распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2025 года.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда, рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр.пер.}},$$

где:

ФОТ_{пп} - фонд оплаты педагогического персонала;

ФОТ_{пр.пер.} - фонд оплаты прочего персонала.

Фонд оплаты труда (ФОТ) формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении из расчета на одного обучающегося.

ФОТ рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times Д \times У,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении;

У - количество обучающихся в учреждении.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с Положением на текущий финансовый год.

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по учреждению (ФОТ_{пр.пер}) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр.пер}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{ком}} + \text{ФОТ}_{\text{ц}},$$

где:

ФОТ_б - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым должностным окладам прочего персонала и фонд гарантированных надбавок прочего персонала);

ФОТ_{ст} - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТ_{ком} - фонд компенсационных выплат (приложение 1 к Положению);

ФОТ_ц - фонд стимулирования руководителя учреждения, который составляет до 15 процентов от общего базового фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала.

Стимулирующий фонд оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times ш,$$

где:

ш - стимулирующая доля фонда оплаты труда прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон ш - от 30 до 200 процентов. Значение ш определяется учреждением самостоятельно.

3. Формирование фонда стимулирования учреждения

3.1. Учреждение формирует фонд стимулирования руководителя

учреждения в размере до 15 процентов от общего базового фонда педагогического и прочего персонала.

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом управления образования администрации города Белгорода на основании протокола заседания комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования, созданной при управлении образования администрации города Белгорода.

3.2.1. Стимулирующая выплата руководителю учреждения определяется в процентном отношении от его должностного оклада. Максимальная величина стимулирующей выплаты руководителю в месяц должна составлять от 115 до 250 процентов.

В случае если руководитель учреждения имеет доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени, размер его стимулирующих выплат в месяц увеличивается на 10 процентов.

В случае увеличения фонда оплаты труда в течение года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

- гарантированные стимулирующие выплаты для работников (приложение 2 к Положению);
- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приложение 3 к Положению).

В случае, если работник одновременно имеет несколько наград, то доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Руководителям, их заместителям и другим штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, согласно положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда приказом учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда учреждения

4.1. В части фонда оплаты труда педагогического персонала учреждение самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение

государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования в учреждении, количества обучающихся, доли на средства обучения.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной части (ФОТком) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{пед.пер.}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТком} + \text{ФОТст.}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{Дс},$$

где:

Дс - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Дс - от 100 до 200 процентов. Значение Дс определяется учреждением самостоятельно.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТо), включающей в себя оплату труда по базовым должностным окладам и гарантированной части (ФОТг):

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТг.}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТг} = \text{ФОТб} \times \text{Дг},$$

где:

Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала, включающая в себя гарантированные надбавки в соответствии с приложением 4 к Положению. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

5. Расчет оплаты труда педагогических работников

5.1. Оплата труда педагогических работников учреждения рассчитывается исходя из базового должностного оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, с применением гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению), компенсационных выплат (приложение 1 к Положению) и стимулирующих выплат (приложение 2, 3 к Положению) по следующей формуле с учетом поправочного коэффициента:

$$\text{Зпп} = ((\text{Обаз.пед.} \times \text{Кпопр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{Кком})) / 18 \times \text{Фч}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пед. – базовый должностной оклад педагогических работников;

Кпопр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Поправочный коэффициент на контингент рассчитывается как отношение численности обучающихся по списочному составу учреждения на дату составления тарификации к нормативной численности обучающихся по комплектованию учреждения в соответствии с учебным планом.

В случае, если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1. Величина поправочного коэффициента не должна превышать значение 2 и более.

Нормативное комплектование утверждается приказом управления образования администрации города Белгорода.

Нормативное комплектование группы рассчитывается в соответствии с учебным планом на одного ребенка в зависимости от возраста.

К1 - гарантированные надбавки (приложение 4 к Положению);

Фч - фактическое количество часов (педагогическая нагрузка);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

5.2. Расчет оплаты труда педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность учреждения (Зпр пед), устанавливается исходя из базового должностного оклада, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей части, по формуле:

$$\text{Зпр пед} = \text{Обаз.пед.} \times (1 + \text{К1} + \text{Кком}) + \text{С},$$

где:

Обаз.пед. – базовый должностной оклад педагогических работников, не осуществляющих образовательную деятельность, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

К1 - гарантированные надбавки (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

С учетом доукомплектования учреждения в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

6.1. Оплата труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного (кроме руководителя), обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базового должностного оклада, установленного штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением, по формуле:

$$\text{Зп пер.} = (\text{Обаз.пр.} \times (1 + K2 + K_{\text{ком}})) + C,$$

где:

Обаз.пр. – базовый должностной оклад прочего персонала;

K2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Kком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

C - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.2. Расчет оплаты труда руководителя учреждения.

Оплата труда руководителя учреждения устанавливается исходя из базового должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки:

$$\text{Зп рук.} = \text{О долж.рук.} \times (1 + K_k + K2 + K_{\text{ком}}) + C,$$

где:

О долж.рук. – базовый должностной оклад руководителя, установленный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Kк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;

от 501 до 800 обучающихся - 1,2;

от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;

от 1001 более обучающихся - 1,3.

K2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Kком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

C - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет фонда стимулирования руководителя.

Стимулирующая надбавка по результатам труда руководителя учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

6.3. Расчет оплаты труда заместителя руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части) учреждения устанавливается исходя из базового должностного оклада, коэффициента за контингент, гарантированных надбавок, компенсационных выплат и стимулирующей надбавки, по формуле:

$$\text{Зп.} = (\text{О долж.} \times (1 + K_k + K2 + K_{\text{ком}})) + C,$$

где:

О долж. – базовый должностной оклад, утвержденный штатным расписанием учреждения в соответствии с Решением;

Kк - коэффициент за контингент обучающихся в учреждении:

до 250 обучающихся - 1,0;

от 251 до 500 обучающихся - 1,15;
от 501 до 800 обучающихся - 1,2;
от 801 до 1000 обучающихся - 1,25;
от 1001 более обучающихся - 1,3.

К2 - сумма гарантированных надбавок (приложение 4 к Положению);

Кком - компенсационные выплаты (приложение 1 к Положению);

С - стимулирующие надбавки (приложения 2, 3 к Положению).

Стимулирующие надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение 3 к Положению).

Стимулирующая надбавка по результатам труда работников учреждения должна пересчитываться на 1 сентября и 1 января.

7. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

7.1. Учреждение относится к одной из четырех групп по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением.

7.2. Отнесение учреждения к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Таблица 1

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в многопрофильном учреждении дополнительного образования:	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника дополнительно;	1
	за каждого работника, имеющего:	
	I квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	0,5 1

8. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

8.1. Группа по оплате труда руководителей определяется один раз в год (на 1 сентября) управлением образования администрации города Белгорода, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

8.2. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся по учреждению определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

8.3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8.4. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям).

Таблица 2

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	до 500	до 350	до 200

8.5. Базовые должностные оклады руководящих работников устанавливаются соответствии со штатным расписанием учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации в соответствии с Решением.

Примечание: базовые должностные оклады руководящим работникам, назначенным на руководящую должность и не прошедшим аттестацию, устанавливаются на уровне I квалификационной категории.

9. Компенсационные выплаты

9.1. Перечень компенсационных выплат установлен в соответствии с приложением 1 к Положению.

9.2. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или выполняющим дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада, установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании учреждения.

9.3. Оплата замены временно отсутствующего работника в учреждении производится путем деления базового должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в

неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

9.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере:

не менее одинарной дневной или часовой части базового должностного оклада с учетом компенсационных, стимулирующих выплат и гарантированных доплат в одинарном размере за день или час работы сверх ежемесячного размера оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной или часовой части базового должностного оклада с учетом компенсационных, стимулирующих выплат и гарантированных доплат в двойном размере за день или час работы сверх ежемесячного размера оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При оплате работы в выходной или нерабочий праздничный день учитываются гарантированные надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные приложениями № 1, 2, 3, 4 к Положению.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

9.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере оплаты труда, за последующие часы - не менее чем в двойном размере оплаты труда.

В размер оплаты труда включаются базовый должностной оклад, гарантированные надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные приложениями № 1, 2, 3, 4 к Положению, рассчитанные за час работы в соответствии с нормой рабочего времени за отработанный месяц.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

10. Порядок применения мер поощрения

10.1. За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение особо важных и сложных заданий к работникам учреждения, применяются меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами о наградах и поощрениях городского округа «Город Белгород».

Порядок и основания применения мер поощрения городского округа «Город Белгород» устанавливаются Положением о системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», утвержденным решением Совета депутатов города Белгорода от 12 марта 2013 года № 693 «О системе наград и поощрений городского округа «Город Белгород», другими решениями Белгородского городского Совета, правовыми актами председателя Белгородского городского Совета, правовыми актами администрации города Белгорода.

10.2. При поощрении и награждении Губернатором Белгородской области, Белгородской областной Думой исполнительными органами Белгородской области, государственными органами Белгородской области - единовременная денежная премия выплачивается в размере, установленном распорядительным актом о награждении/поощрении. В случае если распорядительным актом о награждении/поощрении не предусмотрена конкретная сумма единовременной денежной премии, то работнику выплачивается денежная премия в размер 5000 (пять тысяч) рублей.

10.3. Поощрение работников производится за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород».

11. Выплаты из внебюджетных средств

11.1. Руководителю и работникам учреждения могут производиться выплаты из внебюджетных средств в соответствии с Положением о формировании и расходовании внебюджетных средств.

11.2. Средства, полученные за предоставление платных образовательных услуг, расходуются в соответствии с уставными целями и утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности, на:

- оплату труда работников учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных услуг, платных дополнительных услуг (в том числе премирование работников по результатам работы за месяц, квартал или иной период времени, единовременные дополнительные выплаты по результатам работы, иные выплаты);

- начисления на выплаты по оплате труда работников учреждения, занятых в процессе оказания платных образовательных услуг;

- оплату командировочных расходов;
- оплату работ, услуг по содержанию имущества;
- оплату прочих работ, услуг;
- увеличение стоимости основных средств и материальных запасов;
- иные цели.

11.3. Доходы от платных образовательных и дополнительных услуг распределяются следующим образом:

- не более 65 процентов на оплату труда педагогических работников учреждения, оказывающих платные образовательные услуги от стоимости услуги;

- не более 10 процентов на оплату работников, принимающих участие в организации платных образовательных услуг, от оплаты труда педагогических работников учреждения (включая руководителя учреждения);

- 30,2 процента – начисления на выплаты по оплате труда педагогическим работникам, организатору платных образовательных услуг;

- оставшаяся часть расходуется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

11.4. Выплаты за счет доходов от оказания платных образовательных услуг могут устанавливаться в процентном отношении или абсолютных величинах.

11.5. Выплаты за счет доходов от оказания платных образовательных и дополнительных услуг осуществляются на основании приказа руководителя учреждения.

11.6. Размеры выплат за счет доходов от оказания платных образовательных услуг руководителю учреждения, а также заместителям руководителя устанавливаются с учетом требований постановления администрации города Белгорода от 15 мая 2017 года № 114 «Об установлении соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Белгорода и средней заработной платы работников данных учреждений и предприятий». Средняя заработная плата руководителя учреждения, а также заместителей руководителя (с учетом выплат от оказания платных образовательных услуг) не должна превышать 5-кратного размера средней заработной платы работников учреждения.

12. Порядок выплаты заработной платы

12.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации – рублях.

12.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет (основная часть). Заработная плата за первую половину месяца выдается 20-го числа каждого месяца, исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

12.3. Заработная плата перечисляется на банковский лицевой счет работника.

**Директор
МБУДО «Белгород»**



А.И. Маматова

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «Белогорье»

Компенсационные выплаты

№ п/п	Категория работников	Наименование компенсационной выплаты	Размер надбавки к базовому должностному окладу (коэффициент)
1.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35

Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «Белогорье»

Стимулирующие гарантированные выплаты для работников

№ п/п	Наименование категории	Стимулирующие гарантированные выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового должностного оклада)
1.	Руководящие и педагогические работники	За звание «Народный учитель», за звание «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель»; «Заслуженный тренер РФ». За отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта».	3000 руб. 500 руб.
2.	Заместитель директора (по административно - хозяйственной части)	За особые условия труда и эффективность работы согласно Положению, утвержденному учреждением дополнительного образования.	75%

Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «Белогорье»

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты за результаты труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением директора) производятся за счет фонда стимулирования, доведенного управлением образования администрации города Белгорода, и устанавливаются приказом учреждения.

2. Размеры стимулирующих выплат

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников учреждения (за исключением директора), учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

2.2. Стоимость (денежное значение) балла определяется путем деления фонда стимулирования по педагогическим и прочим работникам на общее количество баллов, набранных работниками указанных категорий за оцениваемый период, и на количество месяцев в периоде осуществления выплат.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования. Стоимость одного балла рассчитывается 2 раза в течение учебного года: по состоянию на начало учебного года – 1 сентября (за оцениваемый период с 1 января по 31 августа) и на начало календарного года – 1 января (за оцениваемый период с 1 сентября по 31 декабря).

2.3. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работнику (за исключением директора) в денежном выражении определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных им по итогам оцениваемого периода.

2.4. Оценка качества профессиональной деятельности работников учреждения (за исключением директора) определяется в соответствии с показателями эффективности работы (Приложение 1 к настоящему Положению).

2.5. Корректировка показателей эффективности работы производится не чаще одного раза в год по инициативе коллегиальных органов управления учреждением.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем Совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия).

Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением управляющего совета, которое утверждается приказом по учреждению. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников в соответствии с утвержденными показателями.

3.2. Состав Комиссии в количестве 5 человек избирается на общем собрании работников учреждения (на заседании Управляющего совета). В состав Комиссии входят: руководящие работники (2 чел.), опытные и пользующиеся авторитетом педагогические работники (1 чел.), председатель первичной профсоюзной организации (1 чел.), представитель учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (1 чел.).

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего Совета, руководителем учреждения.

3.6. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании, прямым открытым голосованием. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя Комиссии является решающим. Член комиссии не может проводить оценку деятельности в отношении самого себя.

3.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

4. Порядок установления и распределения стимулирующих выплат

4.1. Каждый работник учреждения самостоятельно заполняет оценочный лист эффективности профессиональной деятельности.

4.2. Заполненный и подписанный работником оценочный лист (с указанием даты заполнения) подается в Комиссию через курирующего заместителя директора не позднее, чем за три дня до заседания Комиссии.

4.3. Комиссия осуществляет анализ оценочных листов работников, составляет итоговый протокол с указанием общего количества баллов. Итоговый протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии, указывается дата его составления.

4.4. При наличии разногласий в оценке деятельности работника по одному или нескольким критериям на заседание Комиссии приглашается работник. Если разногласия урегулированы, в оценочном листе напротив показателя эффективности деятельности, по которому возникли разногласия, ставится подпись работника и прикладываются подтверждающие документы. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий, в который вносится мотивированное обоснование выставленных баллов, который подписывается всеми членами Комиссии и передается в Управляющий Совет и первичную профсоюзную организацию для принятия окончательного решения.

4.5. Комиссия обязана ознакомить, а работник, в свою очередь, ознакомиться с принятым решением под роспись.

4.6. С момента ознакомления работника с решением, в течение двух дней, он вправе подать обоснованное письменное заявление руководителю учреждения о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным показателям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт(ы) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.7. Руководитель учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение трех дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта(ов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый протокол.

4.8. Итоговый протокол Комиссии с подписанными оценочными листами всех работников учреждения, которые подтверждают факт их ознакомления с выставленными баллами, протоколами разногласий (при наличии), протоколами заседаний Комиссии по фактам рассмотрения заявлений работников о несогласии с выставленными баллами (при наличии) передается на согласование в Управляющий Совет учреждения.

4.9. На основании представленных документов по согласованию с первичной профсоюзной организацией Управляющий Совет принимает решение об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения на соответствующий период.

4.10. На основании решения Управляющего Совета и документов Комиссии руководитель учреждения издает приказ, в котором указывается количество набранных баллов и сумма стимулирующих выплат по каждому работнику. С приказом под роспись знакомятся все работники учреждения.

4.11. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты работников.

4.12. Работники учреждения, осуществляющие свою деятельность на условиях внешнего или внутреннего совместительства, имеют право на выплаты из фонда стимулирования при наличии результатов профессиональной деятельности, предусмотренных показателями.

4.13. Стимулирующие выплаты работникам снижаются в следующих случаях:

- за некачественное и несвоевременное исполнение должностных обязанностей – на 25% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение месяца;
- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % от начисленной суммы выплаты в течение года.

Снижение стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии.

4.14. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с момента увольнения работника.

4.15. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения.

Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова

Приложение 1

**Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников
МБУДО «Белогорье»**

№ п/п	Заместитель директора	
	Наименование показателя	Количество баллов
1.	Сохранность контингента обучающихся.	80% -90% - 1 балл 90 % -100 % - 2 балла
2.	Функционирование в учреждении научного общества обучающихся.	1 балл
3.	Подготовка педагогических работников к конкурсам профессионального мастерства (при наличии приказа).	Международный уровень и Всероссийский уровень -Победитель, призер, лауреат, дипломант - 7 баллов; Региональный уровень -Победитель, призер, лауреат, дипломант - 5 баллов; Муниципальный уровень -Победитель, призер, лауреат, дипломант -3 балла (Баллы суммируются за каждого участника).
4.	Доля обучающихся учреждения, участвующих в конкурсах различных уровней.	- от 25 % до 50 % - 3 балла; - от 50 % до 70 % - 4 балла; - от 70 % до 100 % - 5 баллов
5.	Доля обучающихся - победителей (призеров) в общем количестве участников от учреждения конкурсных мероприятий различных уровней.	Муниципальный уровень: - от 25 % до 50 % - 2 балла; - от 50 % до 70 % - 3 балла; - от 70 % до 100 % - 4 балла Региональный уровень: - от 1 % до 10 % - 2 балла; - от 20 % до 50 % - 3 балла; - от 50 % до 70 % - 4 балла; - от 70 % до 100 % - 5 баллов; Всероссийский уровень – 1 балл за каждого (не более 15 баллов). (Баллы суммируются).
6.	Систематическая организация и контроль учебно-воспитательного процесса.	По 1 баллу - за вид контроля
7.	Работа с официальным сайтом учреждения (размещение информации о работе по курируемому направлению деятельности).	2 раза в месяц – 1 балл; 4 раза в месяц – 2 балла
8.	Работа с молодыми специалистами учреждения, новыми сотрудниками (наставничество), руководство практикой.	3 балла за каждого

9.	Организация работы по разработке педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендаций) под руководством заместителя директора.	Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Организация аттестации педагогических работников.	Все курируемые педагоги подтвердили заявленную категорию - 1 балл.
11.	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории от общего числа педагогических работников учреждения.	до 50% - 1 балл; до 70% - 2 балла; свыше 70% - 3 балла
12.	Результативная работа по обобщению актуального педагогического опыта работы курируемых педагогов.	Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид баллы суммируются).
13.	Разработка программ поддержки детей с особыми потребностями в образовании (адаптированных программ).	1 балл за каждую программу
14.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллекцией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
15.	Наличие личного обобщенного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
16.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
17.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл (За каждый вид, баллы суммируются).
18.	Личное участие в деятельности учреждения в режиме инновационной, ресурсной площадки, в проектах различного уровня и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
19.	Личное результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методические разработки и др.).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
20.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл (За

	предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	каждый вид, баллы суммируются)
21.	Участие в составе рабочей группы по созданию проектов, грантов и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
22.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
23.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
24.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.)	5 баллов
Итого: максимально 100 баллов		
	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части)	
1.	Отсутствие замечаний по соответствию образовательного процесса требованиям СанПиНа (в помещениях и на прилегающей территории).	5 баллов
2.	Соблюдение и выполнение требований охраны труда, отсутствие случаев травматизма среди обучающихся и педагогов в учреждении.	10 баллов
3.	Подготовка учреждения к новому учебному году.	Принято с поощрением - 10 баллов; Принято без замечаний - 5 баллов.
4.	Ежедневный контроль состояния систем жизнеобеспечения учреждения.	Отсутствие фактов сбоя в работе - 5 баллов; оперативное устранение нарушений - 3 балла.
5.	Организация деятельности по благоустройству и озеленению территории учреждения (участие и победа в конкурсе).	Муниципальный уровень: - победа или призовое место - 5 баллов; - участие - 3 балла.
6.	Своевременная подготовка документов для заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	3 балла

7.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала.	3 балла
8.	Организация учета и обеспечение сохранности материально-технического оборудования и инвентаря учреждения	10 баллов
9.	Организация своевременного осмотра, текущего ремонта помещений.	10 баллов
10.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 7 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 3 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
12.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
13.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.)	5 баллов

Итого: максимально 100 баллов

Методист		
1.	Создание условий для профессионального роста педагогических работников: доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по направлению деятельности.	100 % педагогических работников в срок прошли курсы повышения квалификации в соответствии с графиком - 3 балла.
2.	Участие в обобщении актуального педагогического опыта работы курируемых педагогов.	Региональный уровень - 5 баллов; Муниципальный уровень - 3 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
3.	Участие в подготовке педагогических работников (к конкурсам профессионального мастерства, методических разработок, победитель, призёр, лауреат, дипломант).	Международный уровень и Всероссийский уровень 7 баллов; Региональный уровень 5 баллов; Муниципальный уровень 3 балла. (За каждого педагогического работника баллы суммируются).
4.	Методическое обеспечение учебного процесса (обеспечение соответствия образовательных программ и	3 балла

	требование курируемых педагогов).	
5.	Разработка комплекса учебно-методических материалов, методических разработок и др., имеющих внешнюю рецензию.	<i>Всероссийский уровень</i> - 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 4 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 3 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
6.	Организация и проведение конкурсов (полное их сопровождение).	<i>Муниципальный уровень</i> - 3 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
7.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	<i>Муниципальный уровень</i> - 4 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждое мероприятие баллы суммируются).
8.	Участие в выходах уличной социальной службы.	4 выхода - 1 балл (не более 10 баллов).
9.	Курирование деятельности уличной службы (подготовка приказов по выходам, составление графиков, отчетов).	5 баллов
10.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллекцией).	<i>Всероссийский уровень</i> - 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	<i>Региональный уровень</i> - 10 баллов; <i>Муниципальный уровень</i> - 7 баллов; <i>Уровень учреждения</i> - 3 балла
12.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	<i>Всероссийский уровень</i> - 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
13.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня.	<i>Всероссийский уровень</i> - 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
14.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	<i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
15.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методические разработки и др.).	<i>Всероссийский уровень</i> - 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).

16.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
17.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
18.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
19.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.
Итого: максимально 100 баллов		
Педагог-психолог		
1.	Результативное участие курируемых обучающихся в мероприятиях, конкурсах, акциях и др. (по приказу и в соответствии с положениями учреждения, управления образования администрации г. Белгорода, министерства образования Белгородской области и др.).	Международный уровень и Всероссийский уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 4 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) - 3 балла. Региональный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 3 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 2 балла. Муниципальный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 2 балла; - Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) –1 балл. Уровень учреждения -Победитель, призёр – 1 балл (за каждый вид баллы суммируются); - Интернет - конкурсы – 1 балл за каждый (не более 3-х баллов) (За каждый результат, баллы суммируются).
2.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
3.	Проведение диагностики, тестирования обучающихся: статистическая обработка, анализ результатов и др. (по имеющимся	5 баллов

	критериям).	
4.	Организация, проведение тренинговых, обучающих, развивающих, профориентационных занятий, участие в родительских гостиных, акциях, массовых мероприятиях и др.	Региональный уровень - 7 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 2 балла. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
5.	Разработка комплекса учебно-методических материалов, методических разработок и др., имеющих внешнюю рецензию.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 4 балла; Муниципальный уровень - 3 балла; Уровень учреждения - 1 балл (За каждый вид, баллы суммируются).
6.	Участие в выходах уличной службы.	4 выхода - 1 балл (не более 10 баллов)
7.	Курирование деятельности уличной службы (написание отчета по выходам уличной службы).	5 баллов
8.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методические разработки).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
9.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл (За каждый вид, баллы суммируются).
12.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллекцией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл (За каждый вид, баллы суммируются).
13.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
14.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).

15.	Подготовка информации, фотоматериалов о проводимых массовых мероприятиях для официальных страниц учреждения.	Один материал - 1 балл (не более 5 баллов).
16.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
17.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
18.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.
Итого: максимально 100 баллов		
Социальный педагог		
1.	Результативное участие курируемых обучающихся в мероприятиях, конкурсах, акциях и др. (по приказу и в соответствии с положениями учреждения, управления образования администрации г. Белгорода, министерства образования Белгородской области и др.).	Международный уровень и Всероссийский уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 4 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) - 3 балла. Региональный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 3 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 2 балла. Муниципальный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 2 балла; - Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) –1 балл. Уровень учреждения -Победитель, призёр – 1 балл (за каждый вид баллы суммируются); - Интернет - конкурсы – 1 балл за каждый (не более 3-х баллов) (За каждый результат, баллы суммируются).
2.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
3.	Разработка комплекса учебно-методических материалов, методических разработок и др., имеющих внешнюю рецензию.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 4 балла; Муниципальный уровень - 3 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).

4.	Организация и проведение мероприятий, творческих занятий, участие в родительских гостиных, акциях, массовых мероприятиях и др.	Региональный уровень - 7 баллов; Муниципальный уровень - 5 баллов; Уровень учреждения - 2 балла.
5.	Участие в выходах уличной службы.	4 выхода - 1 балл (не более 10 баллов).
6.	Курирование деятельности уличной службы (написание отчета по выходу уличной службы).	5 баллов
7.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методических разработок и др.).	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла (За каждый вид, баллы суммируются).
8.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются)
9.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллегией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
12.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
13.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
14.	Подготовка информации, фотоматериалов о проводимых массовых мероприятиях для официальных страниц учреждения.	Один материал - 1 балл (Баллы суммируются, не более 5 баллов)
15.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).

16.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
17.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов
Итого: максимально 100 баллов		
Педагог-организатор		
1.	Организация и участие в культурно-массовых мероприятиях в течение года (разработка сценария, подготовка реквизита и др.).	Всероссийский, региональный уровень: организатор - 5 баллов, участник - 3 балла; Муниципальный уровень: организатор - 3 балла, участник - 2 балла; Уровень учреждения: организатор - 2 балла, участник - 1 балл. (Баллы суммируются).
2.	Проведение мероприятия в качестве ведущего.	Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень учреждения – 1 балл. (Баллы суммируются).
3.	Результативное участие курируемых обучающихся в мероприятиях, конкурсах, акциях и др. (по приказу и в соответствии с положениями учреждения, управления образования администрации г. Белгорода, министерства образования Белгородской области и др.).	Международный уровень и Всероссийский уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 4 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) - 3 балла. Региональный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 3 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 2 балла. Муниципальный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 2 балла; - Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 1 балл. Уровень учреждения -Победитель, призёр – 1 балл (за каждый вид баллы суммируются); - Интернет - конкурсы – 1 балл за каждый (не более 3-х баллов) (За каждый результат, баллы суммируются).
4.	Организация участия сотрудников и обучающихся учреждения в социально-значимых проектах, акциях.	Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла; Уровень учреждения – 1 балл. (Баллы суммируются).
5.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла;

	жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	Уровень учреждения - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
6.	Организация и проведение конкурса (полное его сопровождение).	Муниципальный уровень - 4 балла; Уровень учреждения - 1 балл (За каждый, баллы суммируются).
7.	Участие в выходах уличной службы.	4 выхода - 1 балл (не более 10 баллов)
8.	Курирование деятельности уличной службы (написание отчета по выходу уличной службы).	5 баллов
9.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методических разработок и др.).	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
12.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
13.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллегией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
14.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
15.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
16.	Подготовка информации, фотоматериалов о проводимых массовых мероприятиях для официальных страниц учреждения.	Один материал - 1 балл (не более 5 баллов).

17.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
18.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
19.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.

Итого: максимально 100 баллов

Педагог дополнительного образования		
1.	Результативное участие обучающихся объединения в мероприятиях, конкурсах, акциях и др. (по приказу и в соответствии с положениями учреждения, управления образования администрации г. Белгорода, министерства образования Белгородской области и др.)	Международный уровень и Всероссийский уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 4 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) - 3 балла. Региональный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 3 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 2 балла. Муниципальный уровень -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 2 балла; - Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) –1 балл. Уровень учреждения -Победитель, призёр – 1 балл (за каждый вид баллы суммируются); - Интернет - конкурсы – 1 балл за каждый (не более 3-х баллов) (За каждый результат, баллы суммируются).
2.	Заполнение групп в системе Навигатор ДОД (подтвержденная учетная запись, заявка).	100% - 3 балла; 80-100% - 2 балла; 70-80% - 1 балл.
3.	Участие обучающихся в работе Научного Общества Учащихся, руководство, кураторство работой Научного Общества Учащихся.	1 балл за каждое НОУ (Баллы суммируются).
4.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
5.	Участие в выходах уличной службы.	4 выхода - 1 балл (не более 10 баллов).

6.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях (конкурсы профессионального мастерства, методические разработки и др.).	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
7.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
8.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
9.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллекцией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
12.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
13.	Наличие публикаций в СМИ (кроме социальных сетей) о деятельности объединения и его обучающихся.	Одна публикация - 2 балла (не более 6 баллов).
14.	Подготовка информации, фотоматериалов о деятельности объединения и массовых мероприятиях для официальных страниц учреждения	Один материал - 1 балл (не более 5 баллов).
15.	Ведение и предоставление документации детского объединения (журналы, отчеты, протоколы, личные дела обучающихся и т.д.)	3 балла
16.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).

17.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
18.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.
Итого: максимально 100 баллов		
Инструктор по физической культуре		
1.	Проведение мероприятий для детей и подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации, детей группы риска, детей-инвалидов, детей с ОВЗ.	<i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
2.	Подготовка и проведение физкультурно-спортивных массовых мероприятий.	<i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла; <i>Уровень учреждения</i> - 1 балл. (За каждое мероприятие, баллы суммируются).
3.	Результативное участие курируемых обучающихся в мероприятиях, конкурсах, акциях и др. (по приказу и в соответствии с положениями учреждения, управления образования администрации г. Белгорода, министерства образования Белгородской области и др.)	<i>Международный уровень и Всероссийский уровень</i> -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 4 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) - 3 балла. <i>Региональный уровень</i> -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 3 балла; -Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) – 2 балла. <i>Муниципальный уровень</i> -Победитель (лауреат 1 степени, дипломант 1 степени, 1 место) - 2 балла; - Призёр (лауреат, дипломант, 2 и 3 место) –1 балл. <i>Уровень учреждения</i> -Победитель, призёр – 1 балл (за каждый вид баллы суммируются); - Интернет - конкурсы – 1 балл за каждый (не более 3-х баллов) (За каждый результат, баллы суммируются).
4.	Участие в выходах уличной службы.	4 выхода – 1 балл (не более 10 баллов)
5.	Организация участия сотрудников и обучающихся учреждения в социально-значимых проектах, акциях и др.	<i>Региональный уровень</i> – 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> – 2 балла; <i>Уровень учреждения</i> – 1 балл. (Баллы суммируются).
6.	Личное (или в составе авторского коллектива) результативное участие в конкурсах, фестивалях, акциях	<i>Всероссийский уровень</i> – 5 баллов; <i>Региональный уровень</i> - 3 балла; <i>Муниципальный уровень</i> - 2 балла.

	(конкурсы профессионального мастерства, методических разработок и др.).	(За каждый вид, баллы суммируются).
7.	Участие в составе жюри, экспертных групп, комиссий различного уровня и т.п.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
8.	Участие в составе рабочей группы по написанию проектов, грантов и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
9.	Наличие грамот, дипломов, благодарностей, благодарственных писем за указанный период (не предусмотренных разделом 10 Положения об оплате труда).	Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла; Уровень учреждения - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
10.	Размещение публикаций методических материалов из опыта работы (разработок, статей) в печатных и электронных изданиях, рекомендованных редакционным советом (коллегией).	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 1 балл. (За каждый вид, баллы суммируются).
11.	Обобщение личного опыта работы (опыт был обобщен в оцениваемый период).	Региональный уровень - 10 баллов; Муниципальный уровень - 7 баллов; Уровень учреждения - 3 балла.
12.	Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых занятий и др.	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень - 3 балла; Муниципальный уровень - 2 балла. (За каждый вид, баллы суммируются).
13.	Подготовка информации, фотоматериалов о деятельности объединения и массовых мероприятиях для официальных страниц учреждения.	Один материал - 1 балл (не более 5 баллов)
14.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
15.	Участие в особо значимых мероприятиях для учреждения и города (акции, фестивали, конкурсы и др.)	По 1 баллу - за каждое мероприятие. (Баллы суммируются).
16.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.
Итого: максимально 100 баллов		
Специалист по кадрам		
1.	Ведение учета сотрудников в	10 баллов

	соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации.	
2.	Размещение на портале «Работа в России» информации о наличии вакансий в учреждении.	10 баллов
3.	Организация табельного учета в учреждении. Составление графика отпусков и контроль за его выполнением.	10 баллов
4.	Организация работы по составлению кадровой отчетности. Подготовке документов для архива.	10 баллов
5.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
6.	Участие в работе общественных органов учреждения (Управляющий совет, аттестационная комиссия, профком и т.п.).	5 баллов.
Итого: максимально 50 баллов		
Специалист по охране труда		
1.	Создание и обновление уголка по охране труда.	10 баллов
2.	Своевременное проведение вводного инструктажа по охране труда, контроль за проведением первичного и повторного инструктажей по охране труда работникам учреждения.	10 баллов
3.	Отсутствие случаев травматизма в учреждении.	10 баллов
4.	Разработка локальных нормативно-правовых актов по охране труда в учреждении.	10 баллов
5.	Организация обучения и проверки знаний требований охраны труда в учреждении.	5 баллов
6.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
Итого: максимально 50 баллов		
Инженер		
1.	Прием и установка нового компьютерного оборудования (при условии его приобретения в оцениваемый период).	10 баллов

2.	Обслуживание программного обеспечения компьютерной техники.	15 баллов
3.	Техническое сопровождение онлайн - мероприятий, конференций, семинаров, вебинаров в отчетный период.	10 баллов
5.	Техническое сопровождение и обеспечение бесперебойной работы сайта учреждения.	10 баллов
6.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
Итого: максимально 50 баллов		
Секретарь		
1.	Систематизация и учет входящей и исходящей документации в учреждении.	10 баллов
2.	Осуществление приема документов на подпись, проверка правильности их составления и оформления, в случае необходимости их редактирование.	10 баллов
3.	Своевременное доведение информации, приказов, поручений директора учреждения до исполнителей.	10 баллов
4.	Контроль за соблюдением сроков исполнения входящей документации.	15 баллов
5.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, помещения, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
Итого: максимально 50 баллов		
Слесарь-электрик по ремонту оборудования		
1.	Поддержание бесперебойной работы систем обеспечения учреждения (электрооборудование).	10 баллов
2.	Ежедневный осмотр электрооборудования с целью выявления неисправностей.	10 баллов
3.	Оперативное выполнения заявок по устранению технических неполадок.	10 баллов
4.	Обеспечение сохранности вверенного имущества.	5 баллов
5.	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности и охраны труда.	10 баллов

6.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью (уборка территории, ремонт, подготовка учреждения к новому учебному году).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
Итого: максимально 50 баллов		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
1.	Оперативное устранение выявленных неисправностей.	10 баллов
2.	Подготовка здания к новому учебному году.	10 баллов
3.	Выполнение поручений руководителя, касающееся обслуживания здания.	10 баллов
4.	Обеспечение сохранности вверенного имущества.	5 баллов
5.	Отсутствие фактов нарушения охраны труда при производстве ремонтных работ.	10 баллов
6.	Выполнение заданий и поручений, не связанных с основной деятельностью.	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
Итого: максимально 50 баллов		
Дворник		
1.	Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии.	10 баллов
2.	Полив зеленых насаждений.	5 баллов
3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда.	5 баллов
4.	Обеспечение сохранности вверенного инвентаря.	10 баллов
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения.	10 баллов
6.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	10 баллов
Итого: максимально 50 баллов		
Уборщик служебных помещений		
1.	Осуществление генеральной уборки закрепленных помещений.	10 баллов
2.	Обеспечение сохранности инвентаря и средств, предназначенных для уборки помещений.	5 баллов
3.	Выполнение работы по устранению последствий технических неполадок (утечка воды, уборка помещений).	10 баллов
4.	Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.	10 баллов
5.	Участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	5 баллов

6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения.	10 баллов
Итого: максимально 50 баллов		
Сторож (вахтер)		
1.	Четкое соблюдение контрольно-пропускного режима в учреждении.	10 баллов
2.	Своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением заместителю директора по административно-хозяйственной части.	15 баллов
3.	Отсутствие нарушений требований охраны труда	5 баллов
4.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (помощь дворнику в уборке территории от мусора и уборка снега с крыльца и др.).	По 1 баллу - за каждое поручение, вид работ. (Баллы суммируются).
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и посетителей учреждения.	10 баллов
Итого: максимально 50 баллов		

Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МБУДО «Белогорье»

Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому должностному окладу (коэффициент)
1.	Педагогическим работникам	За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья (за фактически отработанное время)	0,2 (за 18 часов в неделю)
2.	Директору, заместителю директора учреждения	За организацию и проведение областных, городских слетов школьников	0,5
3.	Руководящим и педагогическим работникам учреждения	За ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы на региональном и муниципальном уровне (в соответствии с локальным актом учредителя). За участие в проектах муниципального и регионального уровня	0,15
4.	Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в учреждение, на период первого года трудовой деятельности		0,30
5.	Педагогическим работникам: - педагогам дополнительного образования; - педагогам-организаторам; - педагогам-психологам.	За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30% при 18 часах педагогической нагрузки за одного ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально). За работу с детьми с расстройством аутистического спектра.	0,3 0,3

Директор
МБУДО «Белогорье»



А.И. Маматова