

Муниципальное автономное учреждение Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива
МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Н.Г. Мостипан Н.Г. Мостипан

«30» 04 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье
Республики Башкортостан

Н.И. Шерстнева Н.И. Шерстнева

«30» 04 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан

(МАУ ЦЕНТР «ЛОГОС» ЗАТО МЕЖГОРЬЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников Муниципального автономного учреждения Центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи и методического сопровождения «ЛОГОС» городского округа закрытое административно-территориальное образование город Межгорье Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан, Уставом МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано с целью повышения материального стимулирования работников за качественное решение задач связанных с деятельностью МАУ Центр «ЛОГОС» ЗАТО Межгорье Республики Башкортостан (далее - Центр), повышения роста профессионального мастерства, проявления инициатив сотрудников способствующих повышению эффективности деятельности Центра.

1.3. Материальное стимулирование работников Центра производится в пределах средств фонда оплаты труда, направляемых на стимулирование. При этом меры материального стимулирования осуществляются из бюджетных средств на оплату труда работников, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора Центра.

1.4. Оплата труда работников Центра предусматривает единые принципы материального обеспечения. Должностной (базовый) оклад и ставки заработной платы работников Центра устанавливаются минимальными размерами ставок заработной платы для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников. Повышающий коэффициент, иные стимулирующие выплаты выплачиваются с применением всех коэффициентов и доплат действующих на территории ЗАТО Межгорье. Применение всех повышающих коэффициентов, иных стимулирующих выплат к окладу, ставке заработной

платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда. Перечень условий может дополняться и изменяться в связи с возникшими условиями, особенностями, приоритетами развития Центра, а также в соответствии с временным периодом, по итогам которого осуществляется премирование. Перечень стимулирующих выплат, установленных Центром, отвечает уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Центра.

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется директору Центра, с учетом мнения Совета трудового коллектива. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора Центра.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива. При недостаточности, либо отсутствии соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств выплата стимулирующего характера может быть приостановлена, произведена в неполном объеме или отменена на основании приказа директора.

2. Выплаты по повышающим коэффициентам

2.1. Повышающие коэффициенты устанавливаются директором Центра и с учетом мнения Совета трудового коллектива на период до 1 года. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Повышающий коэффициент не может превышать 1,85.

2.2. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.3. В Центре могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

Таблица №1

№ п/п	Вид повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент
1	Повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:	
	Высшая квалификационная категория	0,55
	1 квалификационная категория	0,35
	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25
	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
2	Повышающий коэффициент молодым педагогам впервые поступившим на работу (за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной	0,20

	категории)	
3	Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование (за фактическую нагрузку)	0,05
4	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам: При наличии высшей квалификационной категории При наличии 1 квалификационной категории При наличии 2 квалификационной категории	0,2 0,15 0,10
5	Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере: водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е"); водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").	0,5 0,25

2.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.5. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.6. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

2.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.8. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист", установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.9. Повышающий коэффициент работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП, ДЮСТШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» или «Заслуженный работник физической культуры Республики Башкортостан», «Отличник физической культуры», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» и другие звания при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

2.10. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.4 – 2.9 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.11. В целях поощрения работников за выполненную работу, доведения месячной заработной платы работника до установленного законодательством минимального размера оплаты труда, обеспечения дифференциации в уровнях оплаты труда могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;
премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором Центра персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения совета трудового коллектива.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Персональные повышающие коэффициенты могут пересматриваться в случае изменения условий и специфики труда

К персональному повышающему коэффициенту, устанавливаемому работникам Центра относятся следующие выплаты в указанном интервале от ставки заработной платы:

Таблица № 2

№ п/п	Вид повышающего коэффициента	Интервал повышающего коэффициента
1.	Участие в работе общественных органов, участвующих в управлении Центром (руководители МО, СТК, участники комиссий): - постоянно - временно	0,1 - 0,5
2.	Деятельность контрактного управляющего	0,1 – 0,5
3.	Работа с детьми инвалидами	0,1 – 0,5
4.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника	0,1 – 0,5
5.	Организация работы, своевременное принятие и обеспечение мер по антитеррористической безопасности;	0,1 – 0,5
6.	Выполнение работы с превышением объема работ над средней нормой труда	0,1 – 0,5
7.	Выполнение деятельности требующей работу сверх норм рабочего времени	0,1 – 0,5

3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Порядок и размер премиальных выплат директору Центра устанавливается Учредителем.

3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре могут быть выплачены премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

3.3. Премиальные выплаты выплачиваются на основании приказа директора Центра, с учетом мнения Совета трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

3.4. Конкретный размер премий может определяться как в процентах к окладу или ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничивается.

3.5. Премиальные выплаты могут выплачиваться с применением всех коэффициентов и доплат, действующих на территории ЗАТО Межгорье.

3.6. Премирование осуществляется с учетом результатов деятельности (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

3.7. Единовременное денежное вознаграждение может выплачиваться в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

3.7.1. Выплата единовременного денежного вознаграждения производится за счет средств экономии фонда оплаты труда работников Центра без учета коэффициентов ЗАТО в размере, устанавливаемом приказом директора Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.7.2. Размеры единовременного денежного вознаграждения сотрудникам не ограничиваются максимальными размерами и определяются в пределах, имеющихся в распоряжении Центра средствами.

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения для установления премиальных выплат по итогам работы

Для распределения между работниками Учреждения премиальных выплат применяется балльная система. Стоимость балла определяется объемами поступивших денежных средств и максимальным количеством баллов, которые могут получить работники Учреждения.

Премиальные выплаты устанавливаются на основе следующих расчетов:
высчитывается сумма баллов полученных работником по всем показателям;
высчитывается стоимость одного балла (денежная сумма, выделяемая на Учреждение, делится на количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения);
количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость одного балла.

Критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора, начальника отдела, заместителя начальника отдела

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Обеспечение высокого уровня эффективности образовательного процесса	1
3.	Внедрение в практику работу эффективных форм и методов управления	1
4.	Организация и контроль за мониторингом учебно-воспитательного процесса	1
5.	Анализ качества образования, выполнение плана административного контроля: - посещение занятий, мероприятий; - наличие справок по итогам контроля	1 1
6.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет, методический совет, аттестационная комиссия и т.д.)	1
7.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
8.	Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1
9.	Оказание систематической организационно-методической помощи педагогам	1
10.	Качественная подготовка, высокий уровень организации и проведения методических мероприятий различного уровня	1
11.	Высокий уровень организации системы повышения профессионального мастерства педагогических работников	1

12.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1
13.	Высокий уровень организации мероприятий различного уровня	1
14.	Разработка новых нормативных документов Учреждения (локальные акты, программы и т.п.)	1
15.	Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе	1
16.	Участие в государственной итоговой аттестации	2
17.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
18.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1
19.	Своевременное принятие и обеспечение мер по социальной защите учащихся, по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, работе по предупреждению травматизма	1
20.	Работа по оформлению, озеленению Центра, участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Обеспечение высокого уровня эффективности образовательного процесса. Результативность.	1
3.	Внедрение в практику работу эффективных форм и методов воспитания. Разработка авторских программ. Распространение передового педагогического опыта.	2
4.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
5.	Работа с детьми инвалидами	1-3
6.	Оказание систематической организационно-методической помощи педагогам	1
7.	Качественная подготовка, высокий уровень организации и проведения мероприятий различного уровня	1-5
8.	Участие в государственной итоговой аттестации	2
9.	Качественное и своевременное ведение документации	1
10.	Разработка новых нормативных документов Учреждения (локальные акты, программы и т.п.)	1
11.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
12.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1
13.	Подготовка и размещение материалов в СМИ, печатных изданиях, публикации	1-2
14.	Результативность участия в мероприятиях городского, республиканского и федерального уровней	1-3
15.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 при наличии - 1

16.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
17.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности медицинских работников Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
3.	Работа с детьми инвалидами	1-2
4.	Контроль за качественным обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях зданий Центра;	1
5.	Изготовление и маркировка прокладок для аппаратов физиолечения, выполнение работ по обслуживанию физиотерапевтических аппаратов (не входящее в техническое обслуживание медицинского оборудования выполняемого специализированной организацией). Работа с аппаратом УВЧ, парафино-озокеритовыми аппликациями	1
6.	Разработка новых нормативных документов Учреждения (локальные акты, программы и т.п.)	1
7.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
8.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1
9.	Медицинское сопровождение мероприятий (спортивных, культурно- массовых)	1-2
10.	Организация и проведение просветительской деятельности, семинаров, публикации в СМИ	2
11.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 при наличии - 1
12.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
13.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах, субботниках	1
14.	Надлежащее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	1

Критерии оценки эффективности деятельности методических работников, главных специалистов Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Внедрение в практику работу эффективных форм и методов управления	1
3.	Организация и контроль за мониторингом учебно-	

	воспитательного процесса	1
4.	Анализ качества образования, выполнение плана административного контроля: - посещение занятий, мероприятий; - наличие справок по итогам контроля	1 1
5.	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет, методический совет, аттестационная комиссия и т.д.)	
6.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
7.	Внедрение в образовательный процесс инновационных технологий, обобщение и распространение передового педагогического опыта	1
8.	Оказание систематической организационно-методической помощи педагогам	1
9.	Качественная подготовка, высокий уровень организации и проведения методических мероприятий различного уровня	1-3
10.	Высокий уровень организации системы повышения профессионального мастерства педагогических работников	1
11.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1
12.	Высокий уровень организации мероприятий различного уровня	1-5
13.	Качественное и своевременное ведение документации и статотчетности	1
14.	Разработка новых нормативных документов Учреждения (локальные акты, программы и т.п.)	1
15.	Участие в государственной итоговой аттестации	2
16.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
17.	выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1
18.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 при наличии - 1
19.	Своевременное принятие и обеспечение мер по социальной защите учащихся, по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, работе по предупреждению травматизма	1
20.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности специалиста по кадровой работе, секретаря Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
3.	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив	1

4.	Качественный учет контингента обучающихся, ведение документации	2
5.	Ведение учета военнообязанных	1
6.	Участие в разработке нормативных документов Учреждения	2
7.	Качественное ведение документации	1
8.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
9.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
10.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1- 5
11.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 при наличии - 1
12.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
13.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
14.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Обеспечение устойчивого функционирования учреждения: - отсутствие аварийных ситуаций; - своевременное принятие исчерпывающих мер по ликвидации аварий; - исправность системы АПС, тревожной сигнализации, телефонной связи	1,5 (0,5 за каждое направление)
3.	Своевременное принятие и обеспечение мер по антитеррористической безопасности	1
4.	Качественное ведение договоров, сметной документации	3
5.	Развитие и укрепление материально-технической базы Учреждения	2
6.	Выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил; своевременность устранения замечаний контролирующих органов; положительные итоги проверок контролирующих органов	1,5 (0,5 за каждое направление)
7.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1
8.	Своевременное заключение договоров: на услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	3
9.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
10.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий,	1

	жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	при наличии - 1
11.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
12.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1
13.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
14.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности инженера - технолога Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
3.	Качественное ведение документации	1
4.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
5.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
6.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1- 5
7.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 При наличии - 1
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
9.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
10.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности водителя Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	от 0,5 до 1
2.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
3.	Сложность, напряженность и высокое качество работы	1
4.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
5.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий,	1

	жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	При наличии - 1
6.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	1- 5
7.	Безаварийность поездок	2 При наличии - 2
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1
9.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
10.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности машиниста по стирке белья Учреждения

№	Критерии	Баллы
1	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности	От 0,5 до 1
3	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
4	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	3
5	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 При наличии - 1
6	Активное участие в общественной жизни Центра	2
7	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

Критерии оценки эффективности деятельности концертмейстера Учреждения

№	Критерии	Баллы
1.	неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности;	от 1 до 2
2.	Участие в городских мероприятиях	3
3.	Высокий уровень организации мероприятий различного уровня	1-5
4.	Участие в работе коллегиальных, общественных органов, участвующих в управлении Центром - постоянно - временно	2 1
5.	Работа без больничных листов по итогам года (1 балл, если больничный более 7 дней)	от 1 до 2
6.	Выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника (по 1 баллу за каждую выполненную работу)	3
7.	Высокое качество работы, отсутствие справедливых претензий, жалоб и нареканий со стороны родителей, администрации и т.д. к работе	1 При наличии - 1
8.	Активное участие в общественной жизни Центра	2
9.	Работа по оформлению, озеленению Центра. Участие в ремонтных работах.	1

4.МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Материальная помощь оказывается сотрудникам Учреждения, находящимся в тяжелой социальной, материальной ситуации.

4.2. Выплата материальной помощи сотрудникам оформляется приказом директора Центра в соответствии с решением общего собрания трудового коллектива.

4.3. Условия и порядок выплат материальной помощи:

4.3.1 Работникам учреждения на основании мотивированного заявления выплачивается дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;

женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;

женщинам в связи с 55-летием;

мужчинам в связи с 60-летием;

смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

государственной регистрации заключения брака;

по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

4.4. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности».