



П Р И К А З

16.09.2019

№ 97-0

Об утверждении Положения об оплате труда работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» города Чебоксары Чувашской Республики

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары» (с изменениями), постановлением администрации города Чебоксары от 13.09.2019 № 2256 «Об утверждении Правил персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в городе Чебоксары Чувашской Республики», Уставом МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» города Чебоксары Чувашской Республики согласно приложению.

2. Признать утратившим силу п.1. приказа от 09.01.2018 № 1/Л-О «Об утверждении локальных актов, регламентирующих права и обязанности участников образовательного процесса в МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары».

3. Признать утратившим силу п.2. приказа от 19.01.2016 № 27-О «Об утверждении Положения об оплате труда и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары».

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на Леонтьеву Н.В., заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

Директор

М.К. Николаева

М.К. Николаева



ПРИНЯТО:

Председатель общего собрания трудового
коллектива МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары

 (Андреева О.В.)
Протокол № 2 от 16.09.2019г.

Приложение

к приказу от «16» 09.2019г. № 94-О

СОГЛАСОВАНО:

Полномочный представитель трудового
коллектива МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары

 (Авдеева Т.В.)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников в муниципальном бюджетном образовательном
учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества»
города Чебоксары Чувашской Республики**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – Положение) в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» города Чебоксары Чувашской Республики (далее - МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары либо Учреждение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением администрации города Чебоксары от 31.10.2013 № 3570 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Чебоксары» (с изменениями), постановлением администрации города Чебоксары от 13.09.2019 № 2256 «Об утверждении Правил персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в городе Чебоксары Чувашской Республики», Уставом МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары

Положение включает в себя:

минимальные размеры должностных окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры коэффициентов к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении;

условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников утверждается приказом директора и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения (Приложение 1).

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}}, \text{ где:}$$

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В_к - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников МБОУДО «ЦДТ» устанавливается с учетом:

а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,

б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов»;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) минимальных окладов (ставок), коэффициентов к ним по профессиональным квалификационным группам;

д) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;

е) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;

ж) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики и нормативно – правовыми актами администрации города Чебоксары в сфере оплаты труда;

з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и) мнения представительного органа Учреждения.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Чувашской

Республики и администрации города Чебоксары, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования согласно настоящего Положения и «Положения о премировании работников МБОУДО «ЦДТ» и «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Минимальные размеры окладов (ставок) устанавливаются приказом Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к должностным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются приказом Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

1.12. Размеры коэффициентов к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям Учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

1.14. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.15. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы),

направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, методист, старший методист)

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» минимальные размеры окладов (ставок) в Учреждении для педагогических работников (Приложение 2) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

2.1. Уровень образования педагогических работников при установлении минимальных размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

2.2. Требования к уровню образования при установлении минимальных размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей педагогических работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, минимальные размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

2.4. Наличие у педагогических работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им минимальных размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

2.5. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает

право на установление минимальных размеров окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ (педколледжей) и музыкальных училищ, работающим в общеобразовательных учреждениях, минимальные размеры окладов устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.7. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования до введения в действие настоящего Положения, определяется в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. № 94 (с изменениями, внесенными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 8 июня 1990 г. № 400).

2.8. Педагогические работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен размер оклада (ставки), предусмотренный для работников, имеющих соответствующее образование.

2.9. Для педагогических работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда (регулируется нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.10. К размерам окладов (ставок) педагогических работников предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Размеры и иные условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.10–2.13 настоящего раздела Положения.

2.10.1. Коэффициент за выслугу лет устанавливается всем педагогическим работникам МБОУДО «ЦДТ» в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки.

2.10.2. Размеры коэффициента за выслугу лет педагогическим работникам учреждения устанавливаются:

- от 2 до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 20 лет – 0,25;
- свыше 20 лет - 0,30.

2.10.3. Размер коэффициента за выслугу лет педагогическим работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, до наступления стажа работы три года - 0,50. Размер коэффициента за выслугу лет педагогическим работникам учреждения, являющимся молодыми специалистами, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, до наступления стажа работы три года - 0,75.

2.10.4. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до 35-ти лет, принятые на работу в учреждение в течение 3-х лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о квалификации.

2.10.5. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

2.10.6. В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

2.10.7. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается в целях стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.11.1. Размеры коэффициента:

- 0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

2.11.2. Коэффициент за квалификационную категорию применяется

при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.11.3. Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.12. Персональный коэффициент педагогическим работникам устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

за дополнительные занятия с обучающимися (индивидуальные и групповые занятия, собеседования, занятия по ликвидации пробелов в знаниях, занятия с детьми с повышенной мотивацией);

за подготовку детей к праздничным выступлениям;

за подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, фестивалям;

заведование учебными кабинетами (включая спортивный и танцевальный зал), учебными мастерскими;

за работу в комиссиях в качестве эксперта на конкурсах, соревнованиях, фестивалях, конференциях;

за разработку методических пособий, программ, проектов и иные формы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями);

за цикловые и методические комиссии;

за проведение смотров, олимпиад, конкурсов, конференций и других мероприятий с детьми и работниками образования; спортивных, туристских и других экспедиций с детьми и иные виды работ, выполняемые сверх основных обязанностей.

2.12.1. Размеры персональных коэффициентов:

до 0,15 2 квалификационный уровень:
педагог дополнительного образования;
педагог-организатор;
концертмейстер

до 0,18 3 квалификационный уровень:
методист

до 0,20 4 квалификационный уровень:
старший методист

2.12.2. Решение об установлении персонального коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

2.12.3. Персональный коэффициент не применяется при оплате труда педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу).

2.12.4. Применение персонального коэффициента не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.12.5. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление персонального коэффициента производится пропорционально отработанному времени.

2.13. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате сложности труда педагогических работников. Размер коэффициента за сложность - 0,25.

2.13.1. Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

2.13.2. Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.14. Исчисление **месячной заработной платы** педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

к полученному размеру оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициентам за выслугу лет, квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю и умножается на количество часов учебной нагрузки, установленной при тарификации;

к полученной сумме добавляется персональный коэффициент.

2.15. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.16. Педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и премии в соответствии с нормативными правовыми актами Учреждения

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов, служащих

3.1. Условия оплаты труда специалистов и служащих (секретарь руководителя, специалист по кадрам, специалист по охране труда, художник оформитель, инженер)

3.1.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Приложение 3).

3.1.2. Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в условиях, указанных в пункте 7.2 настоящего Положения.

3.1.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается всем работникам

Учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности в учреждениях и иных организациях.

Коэффициенты за стаж работы:

от 1 года до 3 лет – до 0,05;

от 3 до 5 лет – до 0,15;

свыше 5 лет – до 0,25.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.1.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам, занимающим должности служащих с учетом условий труда, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.1.5. Работникам, занимающим должности служащих, производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и премии в соответствии с нормативными правовыми актами Учреждения.

3.2. Условия оплаты труда специалистов и служащих по квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии (звукооператор, костюмер)

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 12.11.2008 № 347 «Об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере культуры, кинематографии, средств массовой информации» работникам Учреждения, осуществляющим свою профессиональную деятельность размеры окладов (ставок) устанавливается по должностям работников культуры (Приложение 4).

3.2.1. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

персональный коэффициент;

коэффициент за выслугу лет.

3.2.2. Персональный коэффициент устанавливается за:

своевременное и качественное выполнение функций и обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями работника:

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

передачу опыта молодым работникам;

внедрение в деятельность учреждения новых управленческих и организационных технологий;

выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания и пр.);

высокие результаты работы при исполнении должностных обязанностей.

Размер персонального коэффициента - до 2,0.

Размеры выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада (ставки) работника на коэффициент.

3.2.3. Коэффициент за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества проработанных лет в учреждениях образования, культуры по специальностям, соответствующим профилю работы:

от 3 до 5 лет – 0,05;

от 5 до 10 лет – 0,10;

свыше 10 лет – 0,15.

3.2.4. Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.5. Работникам учреждения, занимающим должности звукооператора и костюмера, производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и премии в соответствии с нормативными правовыми актами Учреждения.

IV. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, водитель, сторож, гардеробщик, дворник)

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Приложение 5).

4.2. Работникам Учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициента к окладам (ставкам):

за стаж работы;

за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях в следующем размере:

от 1 года до 3 лет - до 0,05;

от 3 лет до 5 лет - до 0,15;

свыше 5 лет - до 0,25.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения:

рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

водителю, в случае выполнения им комплекса работ по мелкому ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля при отсутствии в учреждении собственной специализированной службы технического обслуживания автомобилей, а также водителю автобуса и (или микроавтобуса), имеющему 1 класс и занятому перевозкой обучающихся (детей).

Размер коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

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

4.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

4.6. Рабочим учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения и премии в соответствии с нормативными правовыми актами Учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Установление размера должностного оклада руководителя Учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказом управления образования администрации города Чебоксары (далее – управление образования), в ведении которого находятся Учреждение, заместителей руководителя – приказом руководителя Учреждения.

5.2. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования администрации города Чебоксары с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в виде премии, предусмотренные нормативными правовыми актами Учреждения.

5.4. Руководителю Учреждения, его заместителям к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность, за качество выполняемых ими работ не устанавливаются.

5.5. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников Учреждения, руководителям Учреждений, заместителям руководителя не устанавливаются.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом VI](#) настоящего Положения.

5.7. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику Учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со [статьями 149-154](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенными [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

6.2. Размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

№№ п/п	Перечень работ в образовательном учреждении	Размеры повышения минимального оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от минимального оклада (ставки)
1.	За работу в выходной и нерабочий праздничный день	Оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За работу в ночное время (с 22.00 час. до 06.00 час.)	Повышение минимального размера оплаты труда на 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени)	Оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации
4.	За использование дезинфицирующих средств, а также занятые уборкой общественных туалетов	Повышение минимального размера оклада на 10%

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

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

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

7.3. Надбавка за качество осуществляются в виде выполняемых работ по результатам оценки выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей.

7.3.1. Форма и содержание Листов для оценки качества и эффективности труда работников Учреждения принимаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются руководителем Учреждения в разрезе должностей по согласованию с уполномоченным представителем трудового коллектива, представляющим интересы всех или большинства работников Учреждения.

7.3.2. Листы для оценки качества и эффективности труда работников Учреждения (далее - Лист оценки качества) применяются для оценки эффективности работы работников Учреждения:

Лист для оценки качества и эффективности труда педагога дополнительного образования (Приложение 6);

Лист для оценки качества и эффективности труда педагога - организатора (Приложение 7);

Лист для оценки качества и эффективности труда концертмейстера (Приложение 8);

Лист для оценки качества и эффективности труда методиста (Приложение 9);

Лист для оценки качества и эффективности труда старшего методиста (Приложение 10);

Лист для оценки качества и эффективности труда секретаря руководителя (Приложение 11);

Лист для оценки качества и эффективности труда специалиста по кадрам (Приложение 12);

Лист для оценки качества и эффективности труда водителя (Приложение 13);

Лист для оценки качества и эффективности труда звукооператора (Приложение 14);

Лист для оценки качества и эффективности труда костюмера (Приложение 15);

Лист для оценки качества и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (Приложение 16);

Лист для оценки качества и эффективности труда гардеробщика (Приложение 17);

Лист для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений (Приложение 18);

Лист для оценки качества и эффективности труда художника-оформителя (Приложение 19).

Лист для оценки качества и эффективности труда сторожа, дворника (Приложение 20).

Лист для оценки качества и эффективности труда инженера. (Приложение 21).

7.3.3. Оценка выполнения показателей осуществляется Экспертной комиссией Учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного–общественного самоуправления (полномочный представитель).

7.3.4. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам Учреждения по каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. На основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения производится подсчет баллов два раза в год по всем показателям за предыдущий период (в сентябре - за период с января по август включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно).

После подсчета баллов составляется Сводный оценочный лист для оценки качества и эффективности труда работников (далее - Сводный оценочный лист) (Приложение 22), отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы исходит из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год и рассчитывается отдельно для педагогических работников ЦДТ и отдельно для обслуживающего персонала, делится на сумму баллов, набранную работниками Учреждения. В результате получается денежный вес одного балла для каждой категории работников.

Далее, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранных работником, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

7.3.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

7.3.6. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3.7. Выплаты надбавок за качество выполняемых работ производятся по основной должности работника.

7.3.8. Работники, приступившие к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком, имеют право получать выплаты за качество выполнения работ за период работы до ухода в декретный отпуск.

7.3.9. Для этого каждый работник Учреждения представляет в экспертную комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется к 10 января и к 10 сентября. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов; динамику и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

7.3.10. Для регистрации входящих и исходящих документов экспертная комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя экспертной комиссии.

7.3.11. Результат оценки работника оформляется Листом оценки качества. По результатам составляется Сводный оценочный лист и составляется протокол.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами экспертной комиссии. В случае запроса работника о выдаче Листа оценки качества, ему выдается копия Листа оценки качества, заверенная подписью руководителя Учреждения и печатью.

7.3.12. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 календарных дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт нарушения, установленных настоящим Положением, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами,

цифровыми данными. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 календарных дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибки.

7.3.13. По истечении 10 календарных дней после заседания комиссии руководитель Учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам на основании протокола за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления надбавок.

7.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента, востребованность дополнительных общеразвивающих программ, большим разнообразием развивающих программ, освоением передовых технологий,

руководителям проектов – за интенсивность методической работы;

молодым специалистам – за интенсивность работы по освоению современных технологий обучения;

особый режим работы, сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

непосредственное участие в реализации инновационных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программах.

7.4.1. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \quad \text{если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \quad \text{где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * В_{пед}$, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Количество групп дополнительных общеразвивающих программ педагога дополнительного образования и максимально возможное количество обучающихся определены Учебным планом Учреждения.

Надбавка является дополнительной денежной выплатой к окладу (ставке).

Выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, надбавок за качество выполняемых работ производятся за фактически отработанное время.

7.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия – дополнительная часть заработной платы работника, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждений в целом или конкретным работником.

При наличии экономии фонда оплаты труда возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения, а также по итогам работы за определенный период.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах.

Премии устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с «Положением о премировании работников МБОУДО «Центр детского творчества» г.Чебоксары» и максимальным размером не ограничены.

7.6. Надбавка до 25 процентов от оклада (ставки) устанавливается лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, значками:

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации»;

«Отличник профессионально-технического образования СССР»;

«Отличник просвещения СССР»;

«За заслуги в высшем образовании»;

«За заслуги в среднем специальном образовании»;

«Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации», «Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации», а также другими государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.06.2010 № 580, Законом Чувашской Республики от 12.04.2005 № 15.

7.7. Надбавка от оклада (ставки) устанавливается лицам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук:

доктора наук – до 30 процентов;

кандидата наук – до 20 процентов.

7.8. Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

7.9. Работникам Учреждения надбавка устанавливается приказом директора на определенный срок.

7.10. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

7.11. Директор вправе досрочно отменить надбавку или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

работник подвергся дисциплинарному взысканию;

ухудшил качество работы;

отказался от надбавки по собственной инициативе.

7.12. В случае отмены надбавки или уменьшения ее размера директор издает соответствующий приказ.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

8.1. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до одного должностного оклада. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае свадьбы, рождения ребенка, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей), в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях (по представлении подтверждающих документов)) и в иных случаях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа управления образования администрации города Чебоксары в размере до одного должностного оклада.

8.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, принятым на работу с 1 сентября 2016 г., однократно выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) (далее – единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, вправе обратиться с заявлением о предоставлении единовременного денежного пособия по истечении одного года и не позднее трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет с учетом периода, отработанного до получения единовременного денежного пособия.

Педагогический работник, являющийся молодым специалистом, обязан возвратить часть единовременного денежного пособия, рассчитанную с даты прекращения трудового договора пропорционально неотработанному периоду, в случае прекращения трудового договора до истечения трехлетнего срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5 - 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) в течение 20 рабочих дней с даты его прекращения.

IX. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам Учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей административно-управленческого персонала

Директор
Заместитель директора по УВР
Заместитель директора по АХР

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей педагогических работников

Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Старший методист
Методист
Концертмейстер

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, занимающих должности служащих

Секретарь руководителя
Художник оформитель
Инженер
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, занимающих должности по
квалификационной группе должностей работников культуры, искусства
и кинематографии и занимающих должности специалистов и служащих

Костюмер
Звукооператор

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, осуществляющих деятельность по
профессиям рабочих

Дворник
Гардеробщик
Сторож
Уборщик служебных помещений
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
Водитель

**Минимальные размеры окладов (ставок)
педагогических работников**

*(Педагог дополнительного образования, педагог-организатор,
концертмейстер, методист, старший методист)*

Профессиональ ные квалификацион ные группы должностей	Квалификацио нный уровень	Должность	Размеры мин.окладов руб.	
			Средне- специальное образование	Высшее образование
1	2	3	4	5
Профессиональ ная квалификацион ная группа должностей педагогических работников	2 квалификацио нный уровень	Педагог дополнительного образования	4519=	4994=
		Педагог- организатор	4519=	4994=
		Концертмейстер	4519=	4994=
	3 квалификацио нный уровень	Методист	-	4994=
	4 квалификацио нный уровень	Старший методист	-	5481=

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников,
занимающих должности специалистов и служащих**
*(Секретарь руководителя, художник оформитель, инженер,
специалист по кадрам)*

Профессиональ ные квалификацион ные группы должностей	Квалификацио нный уровень	Должность	Размеры мин.окладов руб.	
			Средне- специально е образование	Высшее образование
1	2	3	4	5
Профессиональ ная квалификацион ная группа общеотраслевы х должностей служащих второго уровня	1 квалификацион ный уровень	Секретарь руководителя	-	4883=
		Художник (оформитель)	-	4883=
Профессиональ ная квалификацион ная группа общеотраслевы х должностей служащих третьего уровня	2 квалификацион ный уровень	Инженер	4409=	4883=
		Специалист по охране труда	4409=	4883=
Профессиональ ная квалификацион ная группа общеотраслевы х должностей служащих четвертого уровня	2 квалификацион ный уровень	Специалист по кадрам	4409=	4883=

Приложение №4

к к Положению об оплате труда
МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары от 16.09. 2019 № 97-О

Минимальные размеры окладов (ставок) труда работников учреждения, занимающих должности по квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(Звукооператор, костюмер)

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационный уровень	Должность	Минимальные размеры окладов (руб.)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии	среднего звена	Костюмер	3341=
	ведущего звена	Звукооператор	9258=

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников,
осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**
*(Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному
обслуживанию и ремонту здания, водитель, сторож, гардеробщик, дворник)*

Профессиональные квалификационные группы должностей	Квалификационный уровень	Должность	Квалификационный разряд	Минимальный размер оклада (руб.)
<i>(в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск I, раздел «Профессии рабочие, общие для всех отраслей народного хозяйства»)</i>				
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1 квалиф. уровень	Дворник	1 квалиф. разряд	3037=
		Гардеробщик		
		Сторож	2 квалиф. разряд	3341=
		Уборщик служебных помещений		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалиф. уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4 квалиф. разряд	4423=
<i>(в соответствии с Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады Раздел: "Автомобильный транспорт и городской электротранспорт" (утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. N 58/3-102) (с изменениями от 7 апреля 1986 г., 16 января 1987 г., 7 января, 7, 16 июня, 26 декабря 1988 г., 15 апреля 1991 г., 15 марта 1991 г.)</i>				
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	2 квалиф. уровень	Водитель	1 класс	4752=

**Лист для оценки качества
и эффективности труда педагога дополнительного образования**

Ф.И.О. _____

Объединение _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий №1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся			
1.1. Наличие обучающихся – участников, призеров и победителей в различных конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах, турнирах и т.п. различного уровня (если есть призовое место – то баллы за участие не ставятся): на уровне ЦДТ; (участие в конкурсе – 1 балл, призер – 2 балла, лауреат, победитель- 3 балла) - на муниципальном уровне; (участие в конкурсе – 1 балл, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4балла) - на республиканском уровне; (участие в конкурсе – 2 балла, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4 балла) - на всероссийском уровне и на международном уровне: (участие в конкурсе – 3 балла, призер – 4 балла, лауреат, победитель- 5 баллов) - участие в заочных интернет-конкурсах <u>любого уровня</u>. (участие в конкурсе – 2 балла, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4 балла)	Результаты суммируются 25		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	25		
Критерий №2. Результаты воспитательной работы педагога			
2.1. Участие в воспитательных мероприятиях учреждения (по программе «Детство без границ») - участие в мероприятии –1 б., призеры – 2 б., победители – 4 б. - отказ от участия по неуважительной причине – минус 1 б. за каждое мероприятие	Результаты суммируются 12		
2.2. Налаженная система работы с родителями (функционирование родительского актива, наличие благотворительных взносов в фонде объединения)	4		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	16		
Критерий №3. Работа по организации педагогической деятельности во время школьных каникул			
3.1. Работа в профильной смене в загородном лагере	3		
3.2. Работа в профильной смене в лагере с дневным пребыванием детей	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 3	5		
Критерий №4. Результаты инновационной деятельности педагога			
4.1. Работа по авторской образовательной программе доп. образования детей (приказ). Работа по нескольким образовательным программам	3		
4.2. Наличие методических разработок по преподаваемому направлению (на сайте учреждения или в отделе)	3		
4.3. Новаторская работа: - работа с практикантами – 1б. - шефство или курирование молодых специалистов – 2.б. - участие в экспертных и аттестационных комиссиях (приказы) – 1 б.	4		
Максимально возможное количество баллов по показателю № 4	10		

Критерий №5. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Работа на имидж учреждения. Повышение квалификации.			
5.1. Выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях, мероприятиях и т.п. (сертификат, благодарств. письмо) Проведение мастер-классов для профессиональной и непроф. аудитории (сертификат, благодарственное письмо) - на уровне ЦДТ- 2 б.; - на муниципальном уровне – 2 б.; - на республиканском уровне – 3 б.; - на всероссийском уровне и на международном уровне - 3б.	результат суммируется 10		
5.2. Посещение семинаров, мастер-классов, конференций, открытых занятий и т.п. с целью самообразования (сертификат) (до 3-х семинаров - 1 б. от 3-х до 5-ти – 2б., больше 5-ти- 3 б.)	3		
5.3. Наличие публикаций в СМИ, в сборниках, в Интернете (в отчетный период)	1		
5.4. Продвижение имиджа учреждения. Наличие выступлений в концертных (не конкурсных) программах, выставках, показательных выступл. (приказы, сертификаты, грамоты): - на уровне ЦДТ- 2 б.; - на муниципальном уровне – 2 б.; - на республиканском уровне – 3 б.; - на всероссийском уровне и на международном уровне - 3б.	результат суммируется 10		
5.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (приказы, сертификаты, грамоты): - на муниципальном уровне и ЦДТ; (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.) - на республиканском уровне; (участие в конкурсе- 2 балла, призовое место- 3 балла, победитель – 4 б.) - на всероссийском уровне или на международном уровне; (участие в конкурсе- 3 балла, призовое место- 4 балла, победитель – 5 б.) - заочные интернет-конкурсы <u>любого</u> уровня. (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.)	результат суммируется 5		
5.6. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей - Участие в хозяйственных работах ОУ, субботниках, участие в подготовке к новому учебному году - до 3 б., - участие в общественных делах и др.- до 2 б.	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 5	34		
Критерий №6. Исполнительская и трудовая дисциплина			
6.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины (Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива, МО, семинаров)	-3		
6.2. Несвоевременное предоставление информационного материала (отчетов, справок, анализов и т.п. в т.ч. для обновления сайта учреждения), учебных журналов	-3		
6.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога (некорректное обращение с учащимися или педагогами и т.п.)	-3		
6.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (нарушение графика работы или несоблюдение расписания учебных занятий, опоздания на работу)	-3		
	минус 12		
ИТОГО	90		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Педагог дополнительного образования _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда педагога - организатора**

Ф.И.О. _____
Объединение _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Позитивная динамика достижений воспитанников			
1.1. Наличие обучающихся – участников, призеров и победителей в различных конкурсах, смотрах, соревнованиях, конференциях, олимпиадах, турнирах и т.п. различного уровня (если есть призовое место- то баллы за участие не ставятся): • на уровне ЦДТ; (участие в конкурсе - 1 балл, призер – 2 балла, лауреат, победитель- 3 балла) • на муниципальном уровне; (участие в конкурсе - 1 балл, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4балла) • на республиканском уровне; (участие в конкурсе - 2 балла, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4 балла) • на всероссийском уровне; (участие в конкурсе - 3 балла, призер – 4 балла, лауреат, победитель- 5 баллов) • на международном уровне; (участие в конкурсе - 4 балла, призер – 5 баллов, лауреат, победитель- 6 баллов) • участие в заочных интернет-конкурсах <u>любого уровня</u>. (участие в конкурсе - 2 балла, призер – 3 балла, лауреат, победитель- 4 балла)	Результаты суммируются 25		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	25		
Критерий №2. Позитивные результаты воспитательной и организационной деятельности педагога - организатора			
2.1. Организация и проведение мониторинга оценки качества образовательного и воспитательного процесса, отслеживание результативности (наличие аналитических справок) • до 3-х – 1 б., свыше 3-х – 2 б.	2		
2.2. Наличие и обновление странички клуба на официальном сайте учреждения	3		
2.3. Качественное содержание клуба и прилегающей к нему территории.	5		
2.4. Налаженная система работы с педагогами и родителями воспитанников (организация и проведение межклубных мероприятий, совместных мероприятий с родителями, наличие и функционирование родительского актива, реализация плана или программы работы с родителями)	4		
Максимально возможное количество баллов по критерию №2	14		
Критерий №3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы			
3.1. Наличие публикаций о работе клуба за отчетный период в СМИ, в сборниках, в Интернете	1		
3.2. Наличие выступлений, проведение мастер-классов и посещение методических объединений, семинаров, конференций, мероприятий и т.п. • на уровне ЦДТ- участие – 1 б., выступление - 2 б.; • на муниципальном уровне – 2 б., выступление - 3 б.; • на республиканском уровне – 3 б., выступление - 4 б.; • на всероссийском уровне и на международном уровне - 4б.	результат суммируется 10		
3.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (приказы, сертификаты, грамоты):	результат		

- на муниципальном уровне и ЦДТ; (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.) - на республиканском уровне; (участие в конкурсе- 2 балла, призовое место- 3 балла, победитель – 4 б.) - на всероссийском уровне или на международном уровне; (участие в конкурсе- 3 балла, призовое место- 4 балла, победитель – 5 б.) - заочные интернет-конкурсы <u>любого уровня</u>. (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.)	т суммиру ется 5		
Максимально возможное количество баллов по показателю №3	16		
Критерий №4. Участие в мероприятиях, создающих имидж учреждения			
4.1 Участие в экспертной деятельности за отчетный период (работа в жюри и в экспертных комиссиях) (приказы, сертификаты, благодарственные письма, справки) до 3-х – 1 б., свыше 3-х – 2 б.	2		
4.2. Взаимодействие и сотрудничество (договора, планы работы, база данных): - с общественными организациями, творческими союзами и т.п. – 1 б.; - с научными учреждениями по направлению деятельности – 1 б.; - работа со спонсорами – 1 б.	3		
4.3. Участие в организации и проведении массовых мероприятий для обучающихся: - мастер-классов, семинаров, конференций, открытых занятий, круглых столов (за руководство и организацию- 2 балла, за участие в мероприятии- 1 балл; если есть руководство-то баллы за участие не ставятся) - развлекательных мероприятий, презентаций (за руководство и организацию- 2 балла, за участие в мероприятии- 1 балл; если есть руководство-то баллы за участие не ставятся) - массовых праздников и мероприятий (за руководство и организацию- 2 балла, за участие в мероприятии- 1 балл; если есть руководство-то баллы за участие не ставятся) - различных воспитательных мероприятий учреждения (по программе «Детство без границ», в межклубных мероприятиях: активное участие в мероприятии, призы и победители – до 4 б., пассивное участие в мероприятии – до 2 б.) - Помощь в проведении и сопровождение массовых мероприятий, концертов, выставок, соревнований, презентаций и др.- 1 б.;	результат т суммиру ется 20		
4.4. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках и др.)	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 4	30		
Критерий №5. Работа по организации деятельности детской общественной организации, организация работы пришкольного лагеря или ДОЛ			
5.1. Работа в профильной смене в загородном лагере	3		
5.2. Работа в профильной смене в лагере с дневным пребыванием детей	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 5	5		
Критерий №6. Исполнительская и трудовая дисциплина			
6.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины (Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива, МО, семинаров)	-3		
6.2. Несвоевременное предоставление информационного материала (отчетов, справок, анализов и т.п. в т.ч. для обновления сайта учреждения), учебных журналов)	-3		
6.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога-организатора (некорректное обращение с учащимися или педагогами и т.п.)	-3		
6.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (нарушение графика работы или несоблюдение расписания учебных занятий, опоздания на работу)	-3		
Максимально возможное количество баллов по критерию №6	Минус 12		
ИТОГО	90		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Педагог - организатор _____ (_____)

ФИО

подпись

Приложение №8
к Положению об оплате труда
МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары от 16.09. 2019 № 97-О

**Лист для оценки качества
и эффективности труда концертмейстера**

Ф.И.О. _____
Объединение _____
(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Позитивные результаты деятельности концертмейстера			
1.1. Участие в воспитательных мероприятиях учреждения с обучающимися (<i>при личном участии концертмейстера</i>)	8		
1.2. Аранжировка музыкальных композиций	15		
1.3. Запись концертных фонограмм	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	28		
Критерий №2. Работа по организации деятельности во время школьных каникул			
2.1. Работа в профильной смене в загородном лагере	3		
2.2. Работа в профильной смене в лагере с дневным пребыванием детей	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	5		
Критерий №3. Обобщение и распространение собственного опыта работы. Работа на имидж учреждения. Повышение квалификации.			
3.1. Наличие методических разработок по репертуарному плану. Наличие фонотеки	9		
3.2. Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах, конференциях, мероприятиях и т.п. Проведение мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории (<i>Приказы, сертификаты, благодар. письма</i>): • на уровне ЦДТ- 1 б.; • на муниципальном уровне – 2 б.; • на республиканском или всероссийском уровне – 3 б.	результат суммируется 10		
3.3. Посещение семинаров, мастер-классов, конференций, открытых занятий и т.п. с целью самообразования (<i>Приказы, сертификаты, др.</i>): (до 3-х семинаров - 1 б. от 3-х до 5-ти – 2б., больше 5-ти- 3 б.)	3		
3.4. Продвижение имиджа учреждения. Наличие выступлений в концертных (и конкурсных) программах, в выставках, показательных выступлениях (<i>при личном участии концертмейстера</i>): • на уровне ЦДТ- 1 б.; • на муниципальном уровне – 2 б.; • на республиканском или всероссийском уровне – 3 б.;	результат суммируется 10		
3.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (приказы, сертификаты, грамоты): • на муниципальном уровне и ЦДТ; (<i>участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.</i>) • на республиканском уровне;	результат суммируется		

(участие в конкурсе- 2 балла, призовое место- 3 балла, победитель – 4 б.) • на всероссийском уровне или на международном уровне; (участие в конкурсе- 3 балла, призовое место- 4 балла, победитель – 5 б.) • заочные интернет-конкурсы <u>любого уровня</u> . (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.)	5		
3.6. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках, участие в подготовке к новому учебному году, участие в общественных делах и др.)	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 3	42		
Критерий №5. Исполнительская и трудовая дисциплина			
5.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины (Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива, МО, семинаров)	-3		
5.2. Несвоевременное предоставление информационного материала (отчетов, справок, анализов и т.п. в т.ч. для обновления сайта учреждения), учебных журналов	-3		
5.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы концертмейстера (некорректное обращение с учащимися или педагогами и т.п.)	-3		
5.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (нарушение графика работы или несоблюдение расписания учебных занятий, опоздания на работу)	-3		
	минус 12		
ИТОГО	75		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Концертмейстер _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда методиста**

Ф.И.О. _____
Отдел _____
(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Организационно-методическая деятельность. Обобщение и распространение педагогического и методического опыта			
1.1. Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (открытых занятий, мастер-классов, семинары): По уровню мероприятий: - муниципальный - 1 б.; - республиканский – 2 б.; - всероссийский – 3 б. ; - и международный – 4 б.	Результаты суммируются 10		
1.2. Методическое сопровождение педагогов отдела для участия в профессиональных конкурсах, НПК, фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках, (сертификат, приказ, диплом) (если есть призеры, баллы за участие не ставиться) По уровню мероприятий: - муниципальный и ЦДТ- участие – 1 б., призеры – 2 б., победители – 3 б. - республиканский – участие – 1 б., призеры – 3 б., победители – 4 б. - всероссийский - участие – 2 б., призеры – 4 б., победители – 5 б. - международный – участие – 2 б., призеры – 4 б., победители – 5 б. Методическое сопровождение педагогов отдела для участия в педагогических проектах, событиях (семинары, смотры, конференции, выступления и т. д.): *до 5 чел. – 2 б. *более 5-ти чел. – 3 б.	Результаты суммируются 5		
1.3. Организация и проведение мониторинга оценки качества образовательного и воспитательного процесса, отслеживание результативности (наличие аналитических справок) *до 3-х – 1 б. *свыше 3-х – 2 б.	2		
1.4. Разработка методических материалов по направлению деятельности. Обобщение опыта работы педагогов (количество методических материалов, пополнивших методический фонд отдела) *до 2-х – 2 б. *свыше 2-х – 3 б.	3		
1.5. Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации * до 5 чел. – 1б. *более 5-ти чел. – 2 б.	2		
1.6. Подготовка документации на получение педагогами отдела званий, наград, премий; подготовка документов на грант, конкурс (по количеству подготовленных документов): - до 2-х – 1 б., с положительным результатом- 2 б. 3 и более – 2 б. с положительным результатом- 3 б.	3		
1.7. Методическая работа по организации участия обучающихся отдела в конкурсах, НПК, фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках, концертах (сертификаты, дипломы, приказы и др.): По охвату участников: - до 10 % обучающихся в отделе – 1 б. - от 10 до 30 % обучающихся в отделе – 2 б. - свыше 30 % обучающихся в отделе – 3 б. По уровню: - муниципальный и ЦДТ- участие – 1 б., призеры – 2 б., победители – 3 б. - республиканский – участие – 1 б., призеры – 3 б., победители – 4 б. - всероссийский - участие – 2 б., призеры – 4 б., победители – 5 б. - международный – участие – 2 б., призеры – 5 б., победители – 6 б.	25		
1.8. Участие в реализации инновационных проектов и экспериментальных программ (создание инновационного продукта)	3		

1.9. Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях (приказы, сертификаты, грамоты): - на муниципальном уровне и ЦДТ; (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.) - на республиканском уровне; (участие в конкурсе- 2 балла, призовое место- 3 балла, победитель – 4 б.) - на всероссийском уровне или на международном уровне; (участие в конкурсе- 3 балла, призовое место- 4 балла, победитель – 5 б.) - заочные интернет-конкурсы <u>любого</u> уровня. (участие в конкурсе- 1 балл, призовое место- 2 балла, победитель – 3 б.)	результат суммируется	5	
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	58		
Критерий №2. Участие методиста в мероприятиях, создающих имидж учреждения			
2.1. Участие в экспертной деятельности за отчетный период (работа в жюри и в экспертных комиссиях) (приказы, сертификаты, благодарственные письма, справки) * до 3-х – 1 б. *свыше 3-х – 2 б.	2		
2.2. Взаимодействие и сотрудничество (договора, планы работы, база данных): - с общественными организациями, творческими союзами и т.п. – 1 б.; - с научными учреждениями по направлению деятельности методиста – 1 б.; - работа со спонсорами – 1 б.	3		
2.3. Организация массовых мероприятий: - организация, подготовка и проведение массовых мероприятий, концертов, выставок, соревнований, презентаций По уровню мероприятий: - муниципальный – 1 б. - республиканский – 2 б. - всероссийский и международный – 4 б. Помощь в проведении и сопровождение массовых мероприятий, концертов, выставок, соревнований, презентаций и др. – 1 б.;	Результаты суммируются 10		
Максимально возможное количество баллов по показателю № 2	15		
Критерий №3. Работа по организации внеучебной деятельности (детские лагеря во время каникул, профильные смены и др.)			
3.1. Организация и проведение профильной смены в ДОЛ или «пришкольном» лагере (подготовка документации: формирование списков, приём документов, оформление путёвок)	3		
3.2. Работа в профильной смене в ДОЛ или пришкольном лагере (мастер-классы, организационная работа)	2		
3.3. Участие методистов в организации и проведении молодёжных профильных смен городского и республиканского уровня	2		
3.4. Участие обучающихся отдела в различных воспитательных мероприятиях учреждения (если есть призы, баллы за участие не ставить) призы - 2 б.; победители – 3 б.; участие в мероприятии – 1 б.	5		
3.5. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках, участие в подготовке к новому учебному году, участие в общественных делах и др.)	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 3	17		
Критерий № 4. Исполнительская и трудовая дисциплина			
4.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины (Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива, МО, семинаров)	-3		
4.2. Несвоевременное предоставление информационного материала (отчетов, справок, анализов и т.п. в т.ч. для обновления сайта учреждения, учебных журналов)	-3		
4.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы методиста (некорректное обращение с учащимися или педагогами и т.п.)	-3		
4.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (нарушение графика работы или несоблюдение расписания учебных занятий, опоздания на работу)	-3		
	минус 12		
ИТОГО	90		

Сдано для рассмотрения комиссии «___» _____ 20__ г.

Методист _____ (_____)
 ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда Старшего методиста**

Ф.И.О. _____

Отдел _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Организационно-методическая и руководящая деятельность. Обобщение и распространение опыта работы.			
1.1. Количество учебных объединений в отделе: до 10 – 1 б.; от 10 до 15 – 2 б.; свыше 15 – 3 б.	3		
1.2. Количество авторских образовательных программ в отделе. • до 3-х – 1 б.; от 3-х до 5-ти – 2 б.; свыше 5-ти – 3 б.	3		
1.3. Количество молодых специалистов в отделе: до 2-х – 1 б.; от 2-х – 2 б.	2		
1.4. Количество педагогов в отделе, аттестованных на первую и высшую категорию: * до 30% от общего кол-ва педагогов в отделе – 1 б.; * от 30% от общ. кол-ва педагогов в отделе – 2 б.	2		
1.5. Количество образцовых детских коллективов в отделе (1 б. за коллектив), наличие детей- КМС, детей-победителей международных конкурсов (коллектив засчитывается как 1 участник)	5		
1.6. Получение педагогами отдела званий, наград, именных стипендий и премий; грантов в отчетном периоде: - за каждого педагога – 1 б.	4		
1.7. Подготовка документации на грант, конкурс по направлению деятельности отдела (по количеству подготовленных документов): * до 2-х – 1 б., с положительным результ. – 3 б.; *3 и более – 2 б. с положительным результатом – 4 б.	4		
1.8. Организация контроля и руководства в отделе, проведение мониторинга оценки качества образовательного и воспитательного процесса, отслеживание результативности (наличие аналитических справок) • до 3-х – 1 б.; свыше 3-х – 2 б.	2		
1.9. Проведение обучающих мероприятий для педагогических кадров (открытых занятий, мастер-классов, семинаров): муниципальный – 1 б.; республиканский – 2 б.; всероссийский и международный – 3 б.	Результаты суммируются 5		
1.10. Наставническая работа: руководство педагогической практикой студентов, курирование педагогов отдела, имеющих практикантов – 1б. шефство или курирование молодых специалистов – 2б.	2		
1.11. Разработка методических материалов по направлению деятельности. Обобщение опыта работы педагогов (количество методических материалов, пополнивших методический фонд отдела) до 2-х – 2 б.; свыше 2-х – 3 б.	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	35		
Критерий № 2. Позитивные результаты деятельности отдела.			
2.1. Методическая работа по организации участия обучающихся отдела в конкурсах, НПК, фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках, концертах (сертификаты, дипломы, приказы и др.): • муниципальный и ЦДТ- участие – 1 б., призеры – 2 б., победители – 3 б. • республиканский – участие – 1 б., призеры – 3 б., победители – 4 б. • всероссийский - участие – 2 б., призеры – 4б., победители – 5 б.	10		
2.2. Методическое сопровождение педагогов отдела для участия в профессиональных конкурсах, НПК, фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках, (сертификат,			

приказ, диплом) (если есть призы, баллы за участие не ставить) По уровню мероприятий: - муниципальный и ЦДТ- участие – 1 б., призы – 2 б., победители – 3 б. - республиканский – участие – 1 б., призы – 3 б., победители – 4 б. - всероссийский - участие – 2 б., призы – 4 б., победители – 5 б. - международный – участие – 2 б., призы и победители – 5 б.	6		
2.3. Результативность собственного участия в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне (участие-1, призёр – 2, победитель- 3); - на республиканском уровне (участие- 2, призёр – 3, победитель- 4) - на всероссийском и международном уровне (участие-3, призёр – 4, победитель - 5)	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	21		
Критерий № 3. Участие в мероприятиях, создающих имидж учреждения			
3.1. Взаимодействие и сотрудничество (договора, планы работы, база данных) *с общественными организациями, творческими союзами и т.п. – 1 б.; *с научными учреждениями по направлению деятельности методиста – 1 б.; * работа со спонсорами – 1 б.	3		
3.2. Организация массовых мероприятий: организация, подготовка и проведение массовых мероприятий, концертов, выставок, соревнований, презентаций. По уровню мероприятий: *муниц-ный – 1 б. * республиканский – 2 б. * всеросс-ий и международный – 4 б.	Результаты суммируются 10		
3.3. Участие обучающихся отдела в различных воспитательных мероприятиях учреждения (1 б. за мероприятие в отчетный период)	5		
3.4. Работа педагогов отдела по привлечению внебюджетных средств (работа с ДРО «Лидер») * до 30% от общего кол-ва педагогов в отделе- 2 б. ; * от 30% от общего кол-ва педагогов в отделе- 3 б.	3		
3.5. Участие в экспертной деятельности за отчетный период (работа в жюри и в экспертных и аттестационных комиссиях) (приказы, сертификаты, благодарственные письма, справки): до 3-х – 2 б. ; свыше 3-х – 3 б.	3		
3.6. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (Участие в хозяйственных работах ОУ, в субботниках и др.)	5		
Максимально возможное количество баллов по показателю № 3	29		
Критерий №4. Работа по организации методической деятельности во время школьных каникул			
4.1. Работа в профильной смене в загородном лагере (муниципального, республиканского и др. уровней)(организация и проведение смены, подготовка документации: формирование списков, приём документов, оформление путёвок)- до 3 б., работа на отряде или мастер-классы- до 2 б.)	3		
4.2. Работа в профильной смене в лагере с дневным пребыванием детей (организация и проведение смены, подготовка документации: формирование списков, приём документов, оформление путёвок)- до 2 б., вожатская работа или мастер-классы- до 1 б.)	2		
Максимально возможное количество баллов по показателю № 4	5		
Критерий №5. Исполнительная и трудовая дисциплина			
5.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины (Пропуск без уважит. причины совещаний, педсоветов, собраний трудового коллект., МО, семинаров)	-3		
5.2. Несвоевременное предоставление информ-го материала (отчетов, справок, анализов и т.п. в т.ч. для обновления сайта учреждения), учеб.журналов)	-3		
5.3. Жалобы со стороны уч-ков образовательного процесса на качество работы ст.методиста (некорректное обращение с учащимися или педагогами и т.п.)	-3		
5.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка (нарушение графика работы или несоблюдение расписания учебных занятий, опоздания на работу)	-3		
	Минус 12		
ИТОГО	90		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20 ____ г.

Старший методист _____ (_____)

ФИО

подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда секретаря руководителя**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимально возможное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Качество работы секретаря			
1.1. Разработка эскизов концертных билетов, грамот, дипломов, благодарственных писем, сертификатов и т.д.	3		
1.2. Качественное выполнение увеличенного объема работы (большое количество печатной документации).	3		
1.3. Ведение документации без замечаний (по согласованию с директором)	2		
1.4. Создание и поддержание электронной базы данных необходимого для работы и эффективного его использования.	5		
1.5. Подготовка документов к награждению работников ведомственными знаками отличия, грамотами (характеристики-представления и др.).	2		
1.6. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	20		
Критерий 2. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов, справок по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	Минус 4		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Секретарь руководителя _____
(_____)
ФИО

подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда специалиста по кадрам**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 20</i>	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Управление процессом кадрового обеспечения учреждения			
1.1. Создание новых и поддержка действующих информационных банков.	2		
1.2. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
1.3. Определение перспективной и текущей потребности в кадрах для корректировки кадровой стратегии ЦДТ	2		
1.4. Обеспечение порядка в оформлении, ведении и хранении документации	2		
1.5. Качественное ведение установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.	3		
1.6. Обеспечение надлежащего порядка на рабочем месте	1		
1.7.Высокое качество организации работы с вновь прибывшими работниками (в течение года).	3		
1.8. Качественное ведение архивной документации.	3		
1.9. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	20		
Критерий № 2. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины педсоветов и общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	Минус 4		
ИТОГО	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Специалист по кадрам _____
(_____)
ФИО

подпись

Приложение №13
к Положению об оплате труда

МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары от 16.09. 2019 № 97-О

**Лист для оценки качества
и эффективности труда водителя**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение высокого качества работы			
1.1. Отсутствие замечаний на техническое состояние автомобиля	5		
1.2. Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания автомобиля	2		
1.3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	5		
1.4. Надлежащее выполнение всех требований техники безопасности и охраны труда	5		
1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы водителя	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	20		
Критерий 2. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	Минус 4		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии «____» _____ 20__ г.

Водитель _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда звукооператора**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Обеспечение высокого качества работы звукооператора			
1.1. Сведение музыкальных файлов в единую фонограмму для музыкального сопровождения массовых мероприятий (открытых занятий, мастер-классов, конференций, концертов) различного уровня.	4		
1.2. Высокий художественный уровень и техническое качество звука при проведении мероприятий • на уровне ЦДТ и на муниципальном уровне; • на республиканском уровне; • на всероссийском уровне или международном уровне	10		
1.3. Создание и пополнение банка аудио и видеоматериалов	4		
1.4. Обеспечение профилактического осмотра музыкальной аппаратуры, регулировка и настройка. Обеспечение своевременного ремонта музыкальной аппаратуры и оборудования	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию №1	20		
Критерий 2. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов, справок по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	Минус 4		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Звукооператор _____ (_____)
ФИО подпись

Лист для оценки качества и эффективности труда костюмера

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение высокого качества работы			
1.1. Своевременный пошив, ремонт, переделка и подгонка сценических костюмов.	5		
1.2. Своевременный пошив, ремонт, переделка и подгонка костюмов для проведения массовых мероприятий.	5		
1.3. Обеспечение сохранности подотчетного имущества.	5		
1.4. Осуществление контроля за наличием, состоянием, выдачей и сбором костюмов.	5		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию № 1</i>	20		
Критерий 2. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов, справок по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию № 2</i>	Минус 4		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « » 20 г.

Костюмер _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение высокого качества работы			
1.1. Качественное оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	5		
1.2. Своевременная ликвидация аварийных ситуаций связанных с эксплуатацией помещений ЦДТ	5		
1.3. Участие в ремонте помещений ЦДТ	2		
1.4. Участие в благоустройстве территории ЦДТ (своевременная чистка кровли от снега, льда)	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	17		
Критерий 2. Обеспечение санитарного состояния помещений ЦДТ			
2.1. Надлежащее выполнение всех требований техники безопасности и охраны труда и санитарно-техническое состояние помещений	1		
2.2. Отсутствие замечаний на соблюдение условий содержания инвентаря	1		
2.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы рабочего	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию 2	3		
Критерий 3. Исполнительская и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	Минус 4		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии «___» _____ 20__ г.

Рабочий по ремонту здания _____
(_____)

ФИО

подпись

Лист для оценки качества и эффективности труда гардеробщика

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Качество работы гардеробщика			
1.1. Надлежащее выполнение работниками всех требований техники безопасности и охраны труда и санитарно-техническое состояние помещений	5		
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы	2		
1.3. Участие в благоустройстве территории ЦДТ	5		
1.4. Участие в ремонте помещений ЦДТ	5		
1.5. Недопущение аварийных ситуаций в период работы	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	20		
Критерий №2. Исполнительская дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	Минус 3		
Итого	20		

Сдано для рассмотрения комиссии «_____» _____ 20__ г.

Гардеробщик _____ (_____) _____
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда уборщика служебных помещений**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимальное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Обеспечение высокого качества санитарного состояния помещений			
1.1. Надлежащее выполнение всех требований техники безопасности и охраны труда	5		
1.2. Качественное санитарно-техническое состояние учебных кабинетов и служебных помещений ЦДТ	2		
1.2. Участие в благоустройстве территории и ремонте помещений ЦДТ	5		
1.3. Участие в проведении генеральных уборок	5		
1.4. Дополнительное (вне графика работы) поддержание чистоты и порядка помещений центра во время массовых мероприятий	5		
1.5. Выполнение оперативных поручений	3		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</i>	20		
Критерий № 2. Обеспечение высокого качества санитарного состояния помещений			
2.1. Пропуск без уважительной причины общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
<i>Максимально возможное количество баллов по критерию № 2</i>	Минус 3		
ИТОГО	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20__ г.

Уборщик _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда художника- оформителя**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Своевременное и качественное выполнение художественно-оформительских работ			
1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работника по поводу сроков выполнения поручений и заявок	3		
1.2. Качественная разработка проектов и эскизов художественного оформления выполняемых работ	5		
1.3. Оказание профессиональной и консультационной помощи работникам ЦДТ по художественно- оформительскому направлению работы	4		
1.4. Осуществление контроля за соблюдением эстетических требований, правильностью выполнения оформительских работ.	3		
1.5. Владение знаниями о применяемых в работе материалов и их свойств; правил и норм охраны труда и пожарной безопасности	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	20		
Критерий № 2. Исполнительная и трудовая дисциплина			
2.1. Пропуск без уважительной причины совещаний, педсоветов, общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов, справок по своей деятельности	-1		
2.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	минус 4		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20 ____ г.

Художник-оформитель _____ (_____)
ФИО подпись

**Лист для оценки качества
и эффективности труда сторожа, дворника**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели <i>Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 10</i>	Максимально возможное количество баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Обеспечение высокого качества санитарного состояния помещений			
1.1. Надлежащее выполнение всех требований техники безопасности и охраны труда	5		
1.2. Соблюдение условий по сохранности хозяйственного инвентаря. Обеспечение сохранности материальных ценностей, предотвращение случаев хищения или вывода из строя материального имущества ЦДТ	2		
1.3. Участие в благоустройстве территории и ремонте помещений ЦДТ	5		
1.4. Немедленное или своевременное устранение неполадок на участке, угрожающих здоровью и жизнедеятельности детей и взрослых.	5		
1.5. Выполнение оперативных поручений	3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1	20		
Критерий № 2. Обеспечение высокого качества санитарного состояния помещений			
2.1. Пропуск без уважительной причины общих собраний трудового коллектива	-1		
2.2. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы костюмера	-1		
2.3. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	Минус 3		
ИТОГО	20		

Сдано для рассмотрения комиссии «___» _____ 20__ г.

Художник-оформитель _____ (_____)
ФИО подпись

Приложение №21
к Положению об оплате труда
МБОУДО «ЦДТ» г. Чебоксары от 16.09. 2019 № 97-О

**Лист для оценки качества
и эффективности труда инженера**

Ф.И.О. _____

(период оценивания с _____ по _____)

Критерии, показатели	Максимальное кол-во баллов	Личная оценка	Оценка комиссии
Критерий № 1. Обеспечение высокого качества работы локальной сети			
1.1. Обеспечение качественной, бесперебойной работы локальной сети	2		
1.2. Наличие и качественное осуществление сетевой политики ЦДТ	1		
1.3. Обеспечение условий бесперебойной работы интернет-обеспеч. в учр-ии	1		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 1	4		
Критерий № 2. Качество аппаратного и программного обеспечения			
2.1. Качество обслуживания принтеров: от 1 до 5 принтеров – 1; от 5 до 10 принтеров – 2; от 10 и более принтеров - 3	3		
2.2. Качественная работа операционной системы персональных компьютеров	1		
2.3. Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера	2		
2.4. Эффективное внедрение и качественное обслуживание современных технических средств	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 2	8		
Критерий № 3. Позитивные результаты деятельности по техническому оснащению и обслуживанию			
3.1. Организация своевременного и качественного ремонта техники	2		
3.2. Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 3	4		
Критерий № 4. Обеспечение информационной поддержки пользователей персональных компьютеров			
4.1. Своевременная организация консультаций для воспитанников и педагогов ЦДТ по работе с программным обеспечением	2		
4.2. Своевременная организация консультаций воспитанников и педагогов ЦДТ по правильной эксплуатации компьютерного оборудования	2		
Максимально возможное количество баллов по критерию № 4	4		
Критерий № 5. Исполнительская и трудовая дисциплина			
5.1. Пропуск без уважит. причины совещаний, общих собраний труд- колл-ва	-1		
5.2. Несвоевременное предоставление информационного материала: отчетов, справок по своей деятельности	-1		
5.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса на качество работы	-1		
5.4. Низкий уровень исполнительской дисциплины	-1		
Максимально возможное количество баллов по критерию №5	Минус 4		
Максимально возможное количество баллов - 20			
ИТОГО	20		

Сдано для рассмотрения комиссии « ____ » _____ 20 ____ г.

Художник-оформитель _____ (_____)
ФИО подпись

Сводный оценочный лист
для оценки качества и эффективности труда работников Учреждения

Педагог дополнительного образования							
Ф.И.О.	Критери й № 1 (балл)	Критери й № 2 (балл)	Критери й № 3 (балл)	Критери й № 4 (балл)	Критери й № 5 (балл)	Критери й № 6 (балл)	ИТОГО баллов
....							...
ИТОГО							...
Педагог-организатор							
Ф.И.О.	Критери й № 1 (балл)	Критери й № 2 (балл)	Критери й № 3 (балл)	Критери й № 4 (балл)	Критери й № 5 (балл)	Критери й № 6 (балл)	ИТОГО баллов
....							
Итого							...
Концертмейстер							
Ф.И.О.	Критери й № 1 (балл)	Критерий № 2 (балл)		Критерий № 3 (балл)		Критери й № 4 (балл)	ИТОГО баллов
....							
Итого							...
Методист							
Ф.И.О.	Критери й № 1 (балл)	Критерий № 2 (балл)		Критерий № 3 (балл)		Критерий № 4 (балл)	ИТОГО баллов
....							
Итого							...
Старший методист							
Ф.И.О.	Критери й № 1 (балл)	Критерий № 2 (балл)		Критерий № 3 (балл)		Критерий № 4 (балл)	ИТОГО баллов
....							
Итого							...
Секретарь руководителя							
Ф.И.О.	Критерий№ 1 (балл)			Критерий№ 2 (балл)			ИТОГО баллов
....							
Итого							...
Специалист по кадрам							
Ф.И.О.	Критерий№ 1 (балл)			Критерий№ 2 (балл)			ИТОГО баллов
....							
Итого							...

Звукооператор						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Инженер						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)	Критерий № 2 (балл)	Критерий № 3 (балл)	Критерий № 4 (балл)	Критерий № 5 (балл)	ИТОГО баллов
....						
Итого						...
Костюмер						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		Критерий № 3 (балл)	
....						
Итого						...
Гардеробщик						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Уборщик служебных помещений						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Художник - оформитель						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Сторож, дворник						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...
Инженер						
Ф.И.О.	Критерий № 1 (балл)		Критерий № 2 (балл)		ИТОГО баллов	
....						
Итого						...