

Согласовано
общим собранием
протокол № 6 от 02.11.2015 г

Утверждено
приказом директора № 22
от 02.11.2015 г



**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКУДО «СЮТ» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Нязепетровского муниципального района от 03.04.2014 г. № 335 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.
2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 3) государственных гарантий по оплате труда;
 - 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 6) настоящего Положения;
 - 7) мнения выборного представительного органа работников.
3. Основными целями введения новой системы оплаты труда являются:
 - стимулирование работников учреждения к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся и воспитанников) труду;
 - создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников.Задачи, которые предполагается решить посредством введения новой системы оплаты труда:
 - повысить эффективность и качество педагогического труда;
 - обеспечить взаимосвязь между качеством педагогического труда и доходом педагога;
 - повысить заработную плату педагогических работников.
4. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителя директора.
5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неограниченный срок, указываются в трудовом договоре.

6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда МКУДО «СЮТ».
7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

I. Основные условия оплаты

8. Минимальный размер оплаты оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливается в размере 2540 рублей.
Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливаются директором учреждения в соответствии с перечнем рабочих, учебно-вспомогательного и педагогического персонала образовательного учреждения.
9. Оклад (должностной оклад), ставка педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени, (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), утвержденную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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».
10. Должностной оклад, ставка заработной платы заместителя директора устанавливается на 30% ниже должностного оклада, ставки заработной платы руководителя. Должностной оклад, ставка заработной платы руководителя устанавливается Учредителем.
11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

12. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
13. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов за работу в другой образовательной организации, осуществляемую на условиях совместительства.
14. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.
В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.
Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.
15. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

16. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения выборного представительного органа.

17. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Нязепетровского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

19. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

20. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выходные и праздничные нерабочие дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

22. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и праздничные нерабочие дни.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

(см.приложение 4)

V. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

25. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников МКУДО «СЮТ», утверждаемой директором учреждения и советом по распределению выплат стимулирующего характера МКУДО «СЮТ».

26. Система стимулирующих выплат включает в себя постоянные (ежемесячные) выплаты, выраженные в процентном отношении к должностному окладу, ставки заработной платы регулярные выплаты, разовые выплаты в виде материальной помощи и премии в конкретной денежной форме.

27. Выплаты регулярного характера:

1) Расчет выплат стимулирующего характера, носящий регулярный характер производится на основании критериев, установленных приложением 4 настоящего положения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2) Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения производится раз в квартал, (либо раз в полгода).

28. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников МКУДО «СЮТ».

К выплатам, характеризующим результаты труда работников относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждений, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, категорию;
- надбавка молодым специалистам.

VI. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера по итогам работы

29. Проводится подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера. Полученное количество

баллов складывается с баллами, полученными другими работниками и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

30.Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период, делится на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) балла.

31. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника, в результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

32. В течение календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

33. По решению Совета определяется минимальное и максимальное количество баллов, за которые осуществляется надбавка.

34.При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера или уменьшить их.

(см. приложение 5)

VII. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

35.Сотрудник учреждения может быть лишен стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, исполнительской дисциплины.

36.Лишение, либо уменьшение выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора МКУДО «СЮТ».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных

профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов-сторож, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, рабочий по текущему ремонту и обслуживанию оборудования)	2864

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель)	4299

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы

Педагогическим работникам образовательных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.12.2014 г. N 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»

1. Продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю;
- педагогам-организаторам.

Норма часов педагогической работы за оклад, ставку заработной платы, (нормируемая часть педагогической работы):

- 18 часов в неделю;
- педагогам дополнительного образования;

2. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений, не перечисленных в пункте 1 настоящего Приложения, составляет 40 часов в неделю.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат	Размеры выплат компенсацион-
----------	---	--	---------------------------------

		компенсационного характера	ного характера (процентов)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	10
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
2.1.	при совмещении профессий (должностей)		10
2.2.	при расширении зоны обслуживания, увеличения объема работ		10
2.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		10
2.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		100
2.5.	при сверхурочной работе		10
2.6.	при выполнении работ в ночное время		20
2.7.	районный коэффициент		15

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
 к Положению об оплате труда работников
 муниципального казенного учреждения
 дополнительного образования
 «Станция юных техников»

**Перечень и размеры стимулирующих выплат постоянного характера работникам
 учреждения**

№	Виды выплат	Категория работников	Размеры выплат к должностному окладу, ставке зарплатной
---	-------------	----------------------	--

			платы
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	за личный вклад работника в достижение эффективности работы МОУДОД «СЮТ»	все работники	по приказу директора ОУ
1.2.	за участие в экспериментах, конкурсах, соревнованиях, проектах, мероприятиях	все работники	
1.3.	за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера творческих конкурсов, спортивных соревнований	все работники	
1.4.	за участие во всероссийских системообразующих конкурсах	все работники	
1.5.	за выполнение особо важных и срочных заданий	все работники	
2	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
2.1.	за наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания «мастер спорта», «гроссмейсер» Нагрудный знак почетное звание «Заслуженный» почетное звание «Народный»	педагоги педагоги педагоги	5% 5% 5%
3	Выплаты за непрерывный стаж работы в учреждении		
3.1.	за педагогический стаж работы от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет	все работники	3% 6% 10%
4.	Надбавка молодым специалистам		
4.1.	ежемесячная надбавка	педагоги	40%
4.2.	единовременная материальная помощь	все работники	40 %
	Премияльные выплаты по итогам работы		
	по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	все работники	оценочный метод, по приказу директора ОУ
5	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
5.1.	за квалификационную категорию	II квалификационная категория I квалификационная категория высшая квалификационная категория	5% 10% 13%

Перечень и размеры стимулирующих выплат регулярного характера

№	Виды выплат	Категория работников	Размеры выплат к должностному окладу, ставки заработной платы
1	За подготовку обучающихся, победителей, призеров конкурсов, выставок, соревнований	педагоги	оценочный метод
2	За высокие результаты уровня обученности воспитанников: более 50% качества по итогам	педагоги	

	полугодия, года		по приказу директора ОУ
3	За результаты итоговой аттестации воспитанников, курсантов	педагоги	
4	За участие педагогов в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	педагоги	
5	За выполнение особо важных и срочных заданий	все работники	
6	За работу в инновационном режиме	все работники	
7	За заведование кабинетом, мастерской	педагоги	
8	За специфику работы в дошкольных учреждениях	педагоги	
9	За работу с воспитанниками с отклоняющимся поведением	педагоги	
10	За работу в неблагоприятных условиях труда (автодром, практическое вождение в реальных условиях дорожного движения)	педагоги	
11	Работа на улице в зимний период	педагоги	
12	За работу с хлорными моющими растворами		

Разовые выплаты стимулирующего характера

№	Виды выплат	Категория работников	Размеры выплат к должностному окладу
1	К праздничным (День Учителя, Международный женский день, день защитника Отечества) и	все работники	10%
2	юбилейным датам (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет)	все работники	40%
3	материальную помощь на: - лечение (поездка в санаторий, зубопротезирование, операция) - похороны близких (дети, жена, муж, родители) - ликвидация последствий ЧС (пожар, наводнение, авария)	все работники	40% 40% 40%

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Станция юных техников»

Критерии результативности деятельности работников МКУДО «СЮТ» Заместитель директора по УВР

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Развитие нормативно-правовой базы учреждения	Своевременность издания документов	Разработка и принятие документов - 3 балла
2	Качество и результативность аналитической деятельности	Своевременность сдачи информации, распоряжений,	Высокий уровень исполнения - 5 баллов Замечания по исполнению

		планов, заявок, графиков	(- 3) балла
3	Проведение мониторинга образования и воспитания (%успеваемости, звания, анализ)	Своевременность проведения	Высокий уровень - 5 баллов Отсутствие аналитических материалов - 0 баллов
4	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие жалоб, конфликтов	Отсутствие жалоб -4 балла их наличие -0
5	Создание авторитета и имиджа учреждения	Проведение муниципальных мероприятий,	Проведение мероприятий- 5 баллов;
		публикации в СМИ,	5б
		репортажи на ТВ	5б
6	Руководство творческими, экспертными, временными группами педагогов и воспитанников	Реализация планов работы ОУ	Предъявление результата- 5 баллов Несвоевременность исполнения - 0
7	Обновление сайта	Не реже 2х раз в месяц	2балла
7	Эстетические условия и оформление ОУ	Наличие достижений в озеленении, благоустройства территории	Своевременность - 5 баллов Замечания - 0

Педагог дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Позитивная динамика и стабильность учебных достижений (по итогам полугодия, года)	Результативность усвоения образовательной программы	Усвоение программы 100% - 10 баллов ниже 50% - 0 баллов
2	Позитивная динамика и стабильность достижений воспитанниками в конкурсах, соревнованиях, выставках, получение званий	институциональный муниципальный зональный региональный	Призеры: 1 балл 5 балл 8балл 10 баллов За получение звания: «Мастер»-5 баллов; «Умелец»-3балла; «Юный умелец»-2балла
3	Создание авторитета и имиджа СЮТ	Участие педагогов в конкурсах, семинарах, проведение открытых занятий	региональные - 10 баллов муниципальные - 8 баллов институциональные – 5 б

4	Позитивная динамика и стабильность достижений кандидатов в водители	Результаты экзамена в РЭО (теория)	Теория: 95-100%-5баллов; 80-95%-3балла; 70-80%-2балла.
5	Исполнительская дисциплина (выполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплинарное взыскание)	качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений -2 балла
6	Работа по комплектованию групп и сохранности контингента	соответствие Уставу ОУ	95-100%-5б 80-95%-2б 70-80%-1б; менее 70%-0б
7	Создание безопасных условий для обучения детей	Отсутствие травматизма	отсутствие - 2 балла их наличие - 0 балла
8	Работа в инновационном режиме	Разработка и защита программ, портфолио, методических разработок	Новизна программы – 5б Авторство -10 баллов Портфолио-1б Метод. разработка-3б
9	Работа с сайтом	1 раз в месяц	обновление сайта-2б
10	Выполнение учебного плана	Выполнение учебного плана и образовательной программы	100%-3б Менее 100%-0б
		Недельная нагрузка	18ч-3б; 13-17ч-2б; 12ч-1б; менее 12ч-0б
11	Реализация досуговых программ для детей	проведение мероприятий не менее 1 раза в месяц	охват не менее 50% воспитанников - 5 баллов; ниже 50% - 0 баллов
12	Поощрения, благодарности	Благодарность, грамота, диплом	их наличие-5б
13	Отсутствие жалоб родителей, воспитанников	Наличие устных или письменных жалоб	Отсутствие жалоб-2б
14	Эстетические условия и оформление ОУ	Участие в ремонтных работах, благоустройстве	Участие-3б

**Педагог дополнительного образования
(мастера производственного обучения)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Позитивная динамика и стабильность достижений кандидатов в водители (по итогам обучения) Экзамен по вождению: - автодром; -город	результативность усвоения образовательной программы	Автодром: 95-100%-5баллов; 90-95%-4балла; 80-90%-2балла. менее 80% -0 б Город: 80-100%-8 баллов; 50-80%-5баллов; менее 50%-0 баллов.
2	Исполнительская дисциплина (выполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка,	качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие нарушений -2 балла

	дисциплинарное взыскание)		
3	Оформление документации	качественное заполнение документации	отсутствие нарушений -2 балла
4	Создание безопасных условий для обучения детей	отсутствие ДТП	отсутствие - 3 балла их наличие - 0 баллов
5	Отсутствие простоев Т.С.	вождение в соответствии с графиком	отсутствие простоев - 2 балла
6	Отсутствие жалоб курсантов	устные, письменные замечания	отсутствие - 1 балл
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства		их наличие-5б
8	Решение экзаменационных задач	проверка знаний по ПДД 1 раз в 3 месяца	отсутствие ошибок - 1 балл

**Обслуживающий персонал (рабочий по текущему ремонту и обслуживанию
оборудования, уборщик помещения)**

№ п/п	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
1	Позитивные результаты деятельности	1)уровень качества уборки помещений;	высокий уровень - 5б низкий – 0 баллов
		2)уровень качества уборки прилегающей территории	высокий уровень -3б
		3) личное участие в мероприятиях ОУ	3б
2	Исполнительская дисциплина (выполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, дисциплинарное взыскание)	Качественное выполнение должностных обязанностей	нет замечаний -2 балла есть замечания - 0 баллов
3	Наличие условий для	Соответствие условий	соответствует - 3 балла

	осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	осуществления СанПин	замечания надзорных служб - 0 баллов
		Оперативное устранение заявок и неполадок	своевременное выполнение - 3 балла есть замечания – 0 баллов
4	Создание безопасных условий для работы ОУ	Соблюдение правил Т.Б.; отсутствие травматизма у участников образовательного процесса	отсутствие травматизма-1балл