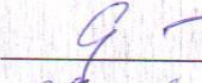


Согласовано
Представитель работников МБУ
ДО «ДЮСШ № 18» г.о.Самара


Н.Н.Сандальнова
«26» августа 2016 г.

Утверждаю
Директор МБУ ДО «ДЮСШ № 18»
г.о.Самара


М.П.Савушкин
«26» августа 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 18»
городского округа Самара

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 18» городского округа Самара (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» (с дополнениями и изменениями), постановлением Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования» (с дополнениями и изменениями), приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 г. № 295-р.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

В состав базовой части фонда оплаты труда включается оплата труда работников учреждения исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

доплата за выполнение работ различной квалификации.

1.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет);

надбавка педагогическим работникам, педагогический стаж которых составляет менее двух лет, при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

единовременная премия;

ежемесячная денежная выплата молодому педагогическому работнику.

1.7. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих, постановлением Администрации городского округа Самара.

1.8. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области, постановлением Администрации городского округа Самара.

1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.11. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.12. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.13. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.14. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.15. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда директора, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера

2.1. Должностной оклад директора учреждением определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается работодателем.

2.2. Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается штатным расписанием учреждения, утвержденным приказом директора учреждения.

2.3. С учетом условий труда директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливается Департаментом образования в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Администрации городского

округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 (с дополнениями и изменениями). Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера директору учреждения является приказ Департамента образования.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (3 класс – вредные условия труда, 4 класс – опасные условия труда) в размере не менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение № 10 к настоящему коллективному договору).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты работникам не устанавливаются.

3.1.2. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

3.1.4. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.6. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.3. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава кроме показателей, установленных подпунктом «а»:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам

учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.1.3. Надбавка за интенсивность и напряженность, установленная в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) работника без учета других доплат и надбавок.

4.2. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.2.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.2.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников Учреждения в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

$$\text{Премиальные выплаты работника} = \frac{\text{Премиальный фонд в рублях}}{\text{Сумма баллов всех участников}} \times \frac{\text{Количество баллов работника}}{\text{Сумма баллов всех участников}}$$

Директор учреждения представляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников до 25 числа текущего месяца

Комиссия до 28 числа текущего месяца после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Приказ директора учреждения об установлении стимулирующих выплат издается не позднее 29 числа текущего месяца.

4.3.4. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

невыполнения показателей премирования;

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

несоблюдения установленного срока выполнения поручений

руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
низкой результативности работы;
применения к работнику дисциплинарного взыскания;
нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.3.5. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.3.6. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3.7. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

4.4. Порядок выплаты единовременной премии

4.4.1. Единовременные премии выплачиваются:

за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);

в связи с профессиональным праздником – Днём Физкультурника, Днём учителя;

в связи с празднованием - Дня защитника Отечества, Международного женского дня – 8 марта) и другими;

в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.

4.4.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.4.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.4.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.5. Порядок и условия выплаты надбавки за ученую степень, почетное звание

4.5.1. Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук,

почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

за ученую степень доктора наук - в размере 20 процентов должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

При наличии у работника ученой степени надбавка выплачивается по основному месту работы.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

4.5.2. При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом по учреждению в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.6. Порядок и условия выплаты ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику

4.6.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.6.2. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 4.6.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 4.6.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

4.6.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 4.6.1. абзацах первом и втором пункта 4.6.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

5.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

5.3. Указанные выплаты обеспечиваются заведующим учреждением за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

5.4. Выплаты работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, учитываются при расчете среднего заработка.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

длительное заболевание работника;

необходимость дорогостоящего лечения;

утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника;

смерть близких родственников (супруга, детей, родителей);

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, установленных пунктом 6.1. настоящего Положения, где указан конкретный размер материальной помощи).

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

6.5. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

«Детско-юношеская спортивная школа № 18»
городского округа Самара

Наименование должности, профессии, структурного подразделения	Показатели премирования	Размер премирования в баллах
Тренер-преподаватель	1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня и количества призеров) (за каждого обучающегося); <u>уровень учреждения</u>	
	1 место	3
	2 место	2
	3 место	1
	участие	0,5
	<u>городской уровень</u>	
	1 место	4
	2 место	3
	3 место	2
	участие	1
	<u>областной уровень</u>	
	1 место	5
	2 место	4
	3 место	3
	участие	2
	<u>всероссийский уровень</u>	
	1 место	6
	2 место	5
	3 место	4
	участие	3
	<u>международный уровень</u>	
1 место	7	
2 место	6	
3 место	5	
участие	4	
2. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов, выполнение спортивных разрядов)	3	
3. Разработка и внедрение (в зависимости от уровня) авторской образовательной программы:		
муниципальный уровень	1	
областной уровень	2	
общероссийский уровень	3	
международный уровень	4	

	4. Разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию авторской образовательной программы	2
	5. Сохранность контингента воспитанников на этапах спортивной подготовки (в зависимости от уровня подготовки): муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень международный уровень	1 2 3 4
	6. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня): муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
	7. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т. п. (выше уровня образовательного учреждения): муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
	8. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, их родителей по поводу конфликтных ситуаций	1
	9. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников	3
	10. Результаты участия работника и обучающихся в социально значимых проектах (в зависимости от уровня): муниципальный уровень областной уровень общероссийский уровень	1 2 3
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1. Достижение высоких результатов воспитанниками.	1
	2. Внедрение нестандартных форм в организацию учебно-воспитательного процесса.	1
	3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1
Заместитель директора по спортивно-массовой работе	1. Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.	1

	2. Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.	1
	3. Инициатива, творчество, применение современных форм и методов организации труда.	1
Заведующий хозяйством	1. Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения.	1
	2. Качественная подготовка и организация ремонтных работ.	1
	3. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного износа или поломок (по сравнению с предыдущим периодом)	1
	4. Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода.	1
Главный бухгалтер	1. Отсутствие кредиторской задолженности и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
	2. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности учреждения	1
	3. Отсутствие несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	4. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, аудита.	1
	5. Отсутствие случаев несвоевременного начисления и выплаты заработной платы работникам учреждения.	1
Бухгалтер	1. Отсутствие несвоевременного предоставления сведений и отчетности.	1
	2. Отсутствие замечаний со стороны налоговых служб, аудита.	1
	3. Отсутствие случаев несвоевременного начисления и выплаты заработной платы работникам учреждения.	1
Методист	1. Качественная организация методического обеспечения и координация работы учреждения по отбору детей в группы для спортивных занятий.	1
	2. Своевременная организация работы по повышению квалификации тренеров-преподавателей, проведению открытых уроков.	1

	3. Своевременный контроль за комплектование учебных групп, содержанием и результатами учебно-тренировочного и воспитательного процессов, количественным и качественным составом групп, выполнением учащимися требований учебных программ.	1
	4. Осуществление своевременного и качественного контроля совместно с медицинскими работниками за правильной организацией медицинского контроля за воспитанниками.	1
	5. Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников во время учебно-тренировочного и воспитательного процессов	1
Секретарь руководителя	1. Качественная организация делопроизводства.	1
	2. Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции до исполнителей.	1
	3. Своевременное и качественное выполнение машинописных работ.	1
Врач–педиатр Врач-терапевт	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, поручений и заданий.	1
	2. Достижение высокого уровня оказания медицинских услуг.	
	3. Инновационная деятельность и применение новых технологий.	1
	3.Отсутствие случаев нарушений правил и норм по охране труда.	1
Концертмейстер	1.Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей	1
	2. Своевременный и качественный подбор репертуара, проведения репетиций, участие в подготовке мероприятий.	1
	3. Обеспечение регулярных занятий в соответствии с расписанием, а также контроля посещения занятий обучающимися.	1
	4. Своевременная разработка текущих и перспективных планов работы.	1
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие претензий и замечаний по качеству уборки помещений со стороны персонала.	1
	2. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда.	1

Сторож (вахтер)	1. Добросовестное, своевременное и качественное выполнение обязанностей.	1
	2. Отсутствие хищений по вине работника.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Обеспечение качественного содержания здания, надежной, бесперебойной работы его оборудования.	1
	2. Оперативность выполнения заявок по устранению неисправностей.	1
	3. Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	1