




Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования

Центр творческого развития и гуманитарного образования

660049, г. Красноярск, пр. Мира, 44
8 (391) 227-68-30, 8 (391) 227-23-39
24centre.ru; info@24centre.ru
ИНН 2466053682 / КПК 246601001

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ ДО «Центр
творческого развития и гуманитарного
образования»


(личная подпись) Ю.В. Сычёва
(инициалы, фамилия)
«05» марта 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО «Центр
творческого развития и гуманитарного
образования»


(личная подпись) Е.Ю. Шалимова
(инициалы, фамилия)
«05» марта 2019 г.



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития и гуманитарного образования»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, постановлением администрации города Красноярска от 27.01.2010 г. № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития и гуманитарного образования» (далее – Центр).

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора (его изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. Центр в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.8. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учёта стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда с обязательным соблюдением требований, установленных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра, определяется в соответствии с затратами на оплату труда, с учётом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учтёнными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.10. Для работников Центра, оплата труда которых полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Центром услуг, заключаются срочные трудовые договоры (дополнительные соглашения), система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.11. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда

работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.14. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностях).

1.15. Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

1.16. Для целей настоящего пункта при расчёте региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

1.17. Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом региональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором Центра на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.3. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	второй квалификационной категории	10
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания	20

2.4. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

- коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам в одинаковом размере;
- коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то $k = 0\%$;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле: k

$$= Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где: Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}$, где: Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $k >$ предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения»;

2.5. Для учёта всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять Тарификационный список работников. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объём учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (дисциплину).

2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, рекомендуется производить из расчёта заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

2.7. Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю, являющиеся нормируемой частью педагогической работы,

выплачиваются педагогическим работникам с учётом выполнения ими другой части педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

2.8. Оплата за выполнение работ различной квалификации. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

2.8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Центра применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

– за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленного им при тарификации;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Центры.

Размер оплаты за один час для учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / 4,3 * Ч_y, \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ – общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

– для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / 4,3 * Чп, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

2.8.2. Оплата труда иным работникам. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, как в процентном так и абсолютном размере. Предельный размер нагрузки не регламентируется и устанавливается без ограничений по соглашению сторон.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон

обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

При внутреннем совмещении (разные должности) работнику производятся персональные и компенсационные выплаты как по основной, так и по совмещаемым должностям. При внутреннем совмещении (разные должности) стимулирующие выплаты (кроме персональных) могут производиться как по основной, так и по должностям по внутреннему совмещению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Законом.

3.2. Работникам Центра могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда – не менее 4%;

- районный коэффициент – 30%;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями – до 30%;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), ненормированный рабочий день – не менее 15% от оклада (должностного оклада) работника;

– работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени – 15%;

– доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

– сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

– работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ);

– при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

– другие виды компенсационных выплат в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) работника.

3.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Центра по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам Центра, директору Центра. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору производится с учетом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учётом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объёму средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Центра. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учётом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае.

4.7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.8. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объём освоения выделенных бюджетных средств;
- объём ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- достижение высоких результатов в работе за определённый период;
- участие в инновационной деятельности;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9. Размер выплат по итогам работы работникам Центра устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.10. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.11. Выплаты стимулирующего характера (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ) устанавливаются в соответствии Приложением № 4.

4.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой. Стоимость балла устанавливается решением трудового коллектива.

4.13. Директор Центра при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Центра.

4.14. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, регламент её работы и её состав (Приложение № 6) утверждаются приказом директора Центра. При этом в составе комиссии должен быть включён представитель представительного органа работников Центра.

4.15. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Центра ежемесячно, ежеквартально или на год. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Центра оказывается по решению директора в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Центра в соответствии с настоящим Положением, не может

превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Центра производится на основании приказа директора с учётом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда директора, заместителей директора

6.1. Оплата труда директора, заместителей директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада директора устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учётом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Размеры должностных окладов заместителям директора устанавливаются директором Центра на 10 % ниже размеров должностного оклада директора Центра.

6.4. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Заместителям директора Центра могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей директора определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.7. Виды и размер персональных выплат заместителям директора определяется согласно Приложения № 2 к настоящему Положению.

6.8. Размер выплат по итогам работы заместителям директора и определяется согласно Приложения № 3 к настоящему Положению.

6.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного Центра к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются приказом директора Центра на полугодие в процентах от должностного оклада.

6.11. Размер выплат по итогам работы заместителям директора устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере без учёта отработанного времени. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.12. Руководителю учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города

6.14. При установлении условий оплаты труда директору, заместителям директора, необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.15 настоящего раздела, при условии выполнения директором, заместителями директора всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере;

6.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы директора, заместителей директора) устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Наименование	Кратность
1.1.	Директор	4,0
1.2.	Заместитель директора	3,6

6.16. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируются, но не более чем на 30%.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ ДО ЦТРИГО

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<i>вожатый, костюмер</i>		2 822,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень (<i>инструктор по физической культуре</i>)	при наличии среднего профессионального образования	4 874,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 547,0
2 квалификационный уровень (<i>концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор</i>)	при наличии среднего профессионального образования	5 102,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 810,0
3 квалификационный уровень (<i>методист, педагог-психолог, воспитатель</i>)	при наличии среднего профессионального образования	5 588,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 364,0
4 квалификационный уровень (<i>старший воспитатель</i>)	при наличии среднего профессионального образования	6 115,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 967,0

2. Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>водитель, секретарь, делопроизводитель</i>)	2 971,0
2 квалификационный уровень (<i>администратор</i>)	3 297,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (<i>специалист по охране труда, специалист по кадрам, бухгалтер, инженер-программист, завхоз, экономист</i>)	3 623,0

3. Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей структурных подразделений»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 248,0
Ведущий инженер (заместитель руководителя) по безопасности	5 253,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (сторож), уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по обслуживанию здания, сторож, кастелянша, хлораторщик	2 552,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	3 623,0
3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	3 922,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)	5 675,0

Виды и размер персональных выплат работникам МБОУ ДО ЦТриГО

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностно му окладу) <*>
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почётного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почётного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>, при условии соответствия почётного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%

	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почётного звания профилю учреждения	40%
3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
4	За заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами	10%
	мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

<*> Расчёт персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почётного звания и учёной степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Производится при условии соответствия почётного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учёта нагрузки)».

Размер выплат по итогам работы работникам МБОУ ДО ЦТриГО

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
	Наименование	Индикатор	
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения
для директора, заместителей директора**

Директор:

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
		90-95%	10%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
		устранение предписаний в установленные сроки	10%
	соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	30%
Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95-100%	70%
		80%	50%
		70%	30%
Выстраивание эффективных	наличие соглашений, договоров о совместной	факт наличия	30%

взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	деятельности		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления	за каждый объект управления	10%
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
Выполнение учреждением муниципального задания		90-100%	50%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	0 предписаний	50%
Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность штатов	90-100%	20%
	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб, протоколов	20%
	количество молодых специалистов в учреждении	за каждого молодого специалиста	5%

Заместитель директора, заместитель директора по АХР и УВР:

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
		90-95%	10%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
		устранение предписаний в установленные сроки	10%
	соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	30%
Эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95-100%	70%
		80%	50%
		70%	30%
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	20%
	использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	10%
	количество консультаций по организации деятельности	до 5 консультаций в квартал	10%

	муниципальных УДОД	более 6 консультаций в квартал	15%
	участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	сохранность контингента	90-100%	10%
	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	30%
	результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	10%
		призеры, победители	30%
Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	20%
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
	количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	20%

Стимулирующие выплаты работникам МБОУ ДО ЦТДиГО

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)

По должностям: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, руководитель структурного подразделения, методист, педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное количество баллов	Комментарии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Разработка, реализация, организация, семинаров, проектов и мероприятий	Разработка и реализация проектов. Разработка и проведение официально зафиксированных мероприятий (учредители, положения, эксперты, итоги и пр.)	Проведение мероприятий и проектов. Наличие документации. Качество и сложность. Организация и участие. Количество участников. Уровень мероприятия	15-65	Качество и сложность, степень участия – начисляется на основании служебной записки руководителя (1-10 баллов). Организация мероприятия с количеством участников: – до 50 человек – 10 баллов; – до 100 человек – 20 баллов; – более 100 человек – 30 баллов. Уровень мероприятия: район – 5, город – 10, край – 15, Россия – 20, международный – 25
Сохранность количества потребителей	Стабильный состав объединения (по итогам года)	Сохранность контингента 80-100%	5-30	Сохранность контингента: – 80% – 5; – 85% – 10;

муниципальных услуг дополнительного образования				<ul style="list-style-type: none"> – 90% – 15; – 95% – 20; – 100% – 30
Методическое обеспечение программы (разработка программы)	Разработка новых дополнительных общеразвивающих программ	Полнота представленной документации. Качество и сложность. Соответствие методическим требованиям	10-100	Качество и сложность, полнота документации начисляется на основании служебной записки руководителя (100 баллов – полный комплект)
Работа в экспертных комиссиях, жюри, руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Наличие подтверждающей документации (в случае позиционирования учреждения). Участие в работе комиссий, подготовка отчетной документации	Наличие подтверждающего документа. Уровень мероприятия / творческой группы / объединения	5-15	Уровень мероприятия / творческой группы / объединения: <ul style="list-style-type: none"> – район – 5; – город, край – 10; – Россия – 15
Работа с педагогическим коллективом учреждения	Наставническая работа	За каждого молодого специалиста при наличии плана работ	10	За каждого молодого специалиста
	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	Отсутствие жалоб на выполнение коллективного договора (для Председателя ПК). По факту выполненных работ (для членов коллектива)	10	-

Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования, руководителя структурного подразделения, методиста, педагога-организатора нормативным актам, регламентирующим работу	Наличие представленной документации	10-120	В соответствии с учебной нагрузкой
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности (доклады, выступления, презентации, публикации, пр.)	Выступления на педагогических, методических советах, семинарах, мастер-классах и других мероприятиях уровня города, края, российском и международном уровнях	Доклад, выступление, публикация, презентация	5-30	Уровень выступления: – учреждение – 5; – район – 10; – город – 15; – край – 20; – Россия – 30
Участие в профессиональных конкурсах и разного рода педагогических и профессиональных мероприятиях	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровня (в качестве сотрудника учреждения)	Участие / Победа	5-30	Участие / Победа: – район – 5/10; – город – 10/15; – край – 15/20; – Россия – 20/30
Осуществление образовательной деятельности в группах с большим количеством учащихся	Организация образовательного процесса в группах детей более 15 человек	В группе: – 16-20 человек; – 21-25 человек; – 26-30 человек	5-15	В группе: – 16-20 человек – 5; – 21-25 человек – 10; – 26-30 человек – 15

Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, стоящих на учете в ОВД	Наличие обучающихся с ОВЗ, детей, состоящих на учете в ОВД (при наличии индивидуального учебного плана)	За каждого обучающегося при наличии документации	5	За каждого обучающегося
Осуществление дополнительных видов работ	Осуществление работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполненных работ	до 70	Качество и сложность, времязатратность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя (до 70 баллов)
	Проведение дополнительных занятий	По факту выполненных работ	до 70	Времязатратность, на основании служебной записки руководителя (до 70 баллов)
	Оформление выставок на площадке пр. Мира, 44 и площадках сторонних организаций, проведение презентаций и пр.	По факту выполненных работ. Уровень мероприятия.	до 30	На основании служебной записки руководителя и уровня мероприятия: – учреждение – 5; – район – 10; – город – 15; – край – 20; – Россия – 30
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие обучающихся в мероприятиях и конкурсах	Достижения коллектива на конкурсных мероприятиях городского, краевого, российского, международного уровня (в случае позиционирования учреждения и при наличии	Участие / Победа	5-40	Участие – 5. Победы: – район – 10; – город – 15; – край – 20; – Россия – 25; – Международный – 30.

	учредителя, официального статуса конкурса)			Гран-при +10	
	Организация выезда обучающихся на конкурсные мероприятия краевого, российского, международного уровня (в случае позиционирования учреждения)	Участие. Количество обучающихся	20-80	До 20 обучающихся	Более 20 обучающихся
				Край – 20; Регион – 30; Россия – 40; Международный – 80	Край – 30; Регион – 40; Россия – 50; Международный – 80
	Участие коллектива в ведомственных конкурсах и мероприятиях, не имеющих официального статуса	Участие	5-30	– учреждение – 5; – район – 10; – город – 15; – край – 20; – Россия – 30	
Участие обучающихся, имеющих отклонения в развитии, в мероприятиях и конкурсах	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях районного, городского, краевого, российского, международного уровня	Участие / Победа	10-35	Уровень: – район – 10/15; – город – 15/20; – край – 20/25; – Россия – 25/30; – Международный – 30/35	
Организация мероприятий внутри учреждения, в т.ч. с родителями обучающихся (для педагогов дополнительного образования, не имеющих совмещения	Проведение внеурочных мероприятий в соответствии с целями и задачами образовательной программы, с количеством участников не менее 60% от количества в группе/коллективе, в случае участия более двух студий	Проведение мероприятий, внешняя экспертиза, отчетная документация	10-40	Качество и сложность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя (1-10 баллов). Организация мероприятия с количеством участников: – до 50 человек – 10 баллов; – до 100 человек – 20 баллов; – более 100 человек – 30 баллов	

ставки с должностью педагог-организатор)	(для педагогов-организаторов)			
--	-------------------------------	--	--	--

По должностям: инженер, инженер-программист, ведущий инженер (заместитель руководителя по безопасности), бухгалтер, методист, делопроизводитель, специалист по кадрам, секретарь, специалист по охране труда

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	Постоянно	30
Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов, отсутствие замечаний, предоставление своевременной информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	Постоянно	50
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	50
Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие случаев травматизма	Стабильно	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Осуществление дополнительных видов работ	Наличие дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ	до 100*
Выплаты за качество выполняемых работ			

Коммуникативная культура, инициатива и творческий подход	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	30
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата	10

* Качество и сложность, времязатратность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя.

По должностям: костюмер, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, администратор, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, водитель, хлораторщик, кастелянша

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, обеспечение инвентарем, оборудованием	100 %	до 30*
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов и замечаний	до 30*
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	до 30*
	Проведение ремонтных работ в учреждении, ремонт оборудования	Выполнение ремонтных работ	до 100*
	Выполнение работ по обеспечению безопасности учреждения (система видеонаблюдения, контроль и учет посещений учреждения)	Постоянно	до 50*
	Мелкий ремонт и мойка транспортного средства (для водителя)	1 раз в месяц, свыше 2 раз в месяц	10-30*
	Организация изготовления костюмов, пошив, мелкий ремонт костюмов (для костюмера)	По факту выполнения работ	до 150*

	Наличие дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ	до 70*
Своевременное обеспечение подготовки обслуживаемого здания, оборудования и механизмов	Оперативность работы	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	до 10*
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	до 50*

* Качество и сложность, времязатратность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя.

По должностям: вожатый, воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог-организатор (в лагере)

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Организация каникулярного отдыха детей	Выполнение учебного плана дополнительной общеразвивающей программы/программы деятельности	Обеспечение работы в соответствии с планом/программой	до 50*
Разработка программ, методических материалов	Количество/качество разработанных программ, методических материалов	Наличие и качество разработанных программ, методических материалов	до 100*
Ведение профессиональной документации (планы, отчеты, сценарии и пр.)	Полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим документам	Наличие и качество планов, отчетов, мониторинговых карт, сценариев и пр	до 50*
Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	до 50*
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Организация коллективно-творческой деятельности	Проведение образовательных мероприятий, физкультурно-спортивных праздников, соревнований и пр.	Выполнение плана работы	до 100*
Достижения	Участие в проведении районных, городских, краевых и международных массовых мероприятий	Выполнение плана работы	10-30*
Осуществление дополнительных видов работ	Осуществление дополнительных работ, не предусмотренных планом	Наличие дополнительных работ	до 70*
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Постоянно	до 20*
Выплаты за качество выполняемых работ			
Развитие деятельности детских общественных объединений	Организация работы клубов по интересам	Выполнение плана работы	до 50*
Внедрение современных образовательных и здоровьесохраняющих технологий в образовательный процесс	Освоение здоровьесохраняющих и современных образовательных технологий и применение их в работе с обучающимися	Постоянно, наличие методик в программе	до 50*

* Начисляются на основании служебной записки руководителя.