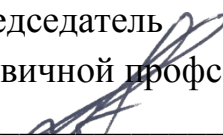


Учено мнение:
выборного органа
первичной профсоюзной организации
МАОУ ДО ЦТриГО
Протокол от «26» июня 2023 г. № 6

Председатель
первичной профсоюзной организации

Е.В. Сараева
«01» июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МАОУ ДО ЦТриГО


Е.Ю. Шалимова
«01» июля 2023 г.

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением администрации города Красноярск от 19 января 2010 года № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск», Законом РФ от 27 октября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития и гуманитарного образования» (далее – учреждение).

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 учреждения 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 учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.5. Учреждение 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) 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);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

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

1.8. Для работников учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры (дополнительные соглашения), система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств. Заработная плата начисляется на основании тарификации и штатного расписания по платным услугам, утвержденным руководителем учреждения.

1.9. 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.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме

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.

1.11. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда) и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

1.12. Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 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 обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края 29 октября

2009 года № 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 октября 2009 года № 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.

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

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05 мая 2008 года № 216н.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года № 247н.

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных

Приказом Минздравсоцразвития от 05 мая 2008 года № 216н.

2.6. Минимальные размеры окладов должностей работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Приказом Минздравсоцразвития от 14 марта 2008 года № 121н.

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

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

Таблица № 1

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

2.9. Условиями установления повышающего коэффициента являются:

– коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения 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.

2.10. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2 \text{ где:}$$

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п. 1 таблицы № 1 п. 2.8 настоящего Положения;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с п. 2 таблицы № 1 п. 2.8 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15 \%$, то $K2 = 0 \%$;

– если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15 \%$, то коэффициент рассчитывается по формуле: $K2 = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100 \%$, где:

$Q1$ – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

$$Q1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

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, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$ – 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 повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.11. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять тарификационный список работников. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем 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).

2.12. 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, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

2.13. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, 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 учреждения.

При оплате труда педагогическому работнику в порядке замещения, учитывается опыт работы и квалификационная категория.

2.14. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется следующим образом:

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, как в процентном, так и абсолютном размере на основании статьи 149 ТК РФ. Предельный размер нагрузки для работников не регламентируется и устанавливается без ограничений по соглашению сторон.

2.15. При внутреннем совместительстве (разные должности) работнику производятся персональные, компенсационные и стимулирующие выплаты как по основной должности, так и по должности по совместительству.

2.16. Оплата труда сторожей производится ежемесячно в размере установленного оклада (тарифной ставки) не ниже установленного МРОТ, при

условии отработки всех смен в соответствии с графиком, независимо от возможности недоработки или переработки.

Окончательный расчет с работником с учетом переработки или недоработки производится по итогам учетного периода.

3. 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 учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 4 %;
- районный коэффициент – 1,3;
- процентная надбавка за стаж работы в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями – 30 %;
- выплаты за ненормированный рабочий день – 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 сторожам в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22:00 часов до 06:00 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, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом 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 года № 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 4 % от оклада (должностного оклада) работника.

3.4. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) с учетом нагрузки и без учета повышающих коэффициентов.

4. 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 учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от

приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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 приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера директору производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

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

Таблица № 2

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 объему 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 МАОУ ДО ЦТРИГО. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты по итогам работы за период, в котором получено дисциплинарное взыскание, не начисляются.

4.7. Персональные выплаты устанавливаются с учетом 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.

4.8. 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.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем 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 определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

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

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

4.12. 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 с Приложением № 4.

4.13. 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.

4.14. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.15. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором ежемесячно, ежеквартально или на год и выплачиваются ежемесячно. 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 бальной оценкой.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждения (по основной работе) в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, составляет пять тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п. 5.2 настоящего Положения.

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

6. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда директора, главного бухгалтера, 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) работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

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 РФ.

6.5. Заместителям директора учреждения 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, главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 4 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 учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются приказом директора в абсолютном размере без учета отработанного времени и выплачиваются ежемесячно.

6.11. Размер выплат по итогам работы заместителям директора устанавливается в процентах от должностного оклада. Размер выплат по итогам

работы максимальным размером не ограничивается. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за квартал, полугодие, учебный год.

6.12. Директору учреждения, заместителям и главному бухгалтеру 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, главному бухгалтеру 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 руководителей муниципальных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается правовым актом администрации города в кратности до шести.

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 %.

6.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за счет приносящей доход деятельности учреждения устанавливаются согласно Приложения № 4 настоящего Положения.

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

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>		
вожатый, секретарь учебной части		3 849,00
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень: <i>инструктор по физической культуре</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 649,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,00
2 квалификационный уровень: <i>концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 959,00
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень: <i>методист, воспитатель</i>	при наличии среднего профессионального образования	7 623,00
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
4 квалификационный уровень: <i>старший воспитатель</i>	при наличии среднего профессионального образования	8 341,00
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

1	2
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>	

1 квалификационный уровень: секретарь, делопроизводитель	4 053,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: администратор	4 498,00
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4 943,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: специалист по охране труда, специалист по кадрам, бухгалтер, инженер-программист, экономист, специалист по закупкам	4 943,00
4 квалификационный уровень: ведущий инженер (заместитель руководителя по безопасности)	7 167,00

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

1	2
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>	
1 квалификационный уровень: руководитель структурного подразделения (отдела, клуба, детского лагеря)	9 888,00

4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников, отнесенных к профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии

1	2
<i>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: костюмер	3 849,00

5. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

1	2
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, кастаньяна, хлораторщик	3 481,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: водитель	4 053,00

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

1	2
<i>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>	
2 квалификационный уровень: <i>медицинская сестра диетическая</i>	4 943,00
3 квалификационный уровень: <i>медицинская сестра</i>	5 351,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</i>	
2 квалификационный уровень: <i>врач (врачи-специалисты)</i>	7 742,00

**Виды и размер персональных выплат
работникам МАОУ ДО ЦТРИГО**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностно му окладу) <*>
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие структурных подразделений:	
	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 почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного 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 почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25 %
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30 %
	свыше 10 лет	25 %
	при наличии ученой 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 почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>, при условии соответствия почетного 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, танцевальными и спортивными залами	20 %

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

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

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

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

Размер выплат по итогам работы работникам МАОУ ДО ЦТриГО

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов
	Наименование	Индикатор	
Степень исполнения муниципального задания	% исполнения	От 86 % до 95 %	25
	муниципального задания по каждой муниципальной услуге	От 95 % до 100 %	50
		Свыше 100 %	70
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	В срок, в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	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

**Размер выплат по итогам работы заместителям директора
и главному бухгалтеру МАОУ ДО ЦТРИГО**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	Наименование	Индикатор	
Степень исполнение муниципального задания	% исполнения муниципального задания по каждой муниципальной услуге	От 86 % до 95 % О от 95 % до 100 % % Свыше 100 %	25% 50% 70%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	В срок, в полном объеме	50% 70%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	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%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Региональные Муниципальные, Районные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60% 60%
Подготовка учреждения к новому учебному году	Учреждение принято муниципальной комиссией	В срок, без замечаний	70%

Стимулирующие выплаты работникам МАОУ ДО ЦТриГО

(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, вожатый

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное количество баллов	Комментарии
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
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. Организация и участие. Количество участников. Уровень мероприятия	20-70	Организация и участие: – в разработке – 5 баллов; – в организации – 5 баллов; – в реализации – 5 баллов. Количество участников: – до 50 человек – 10 баллов; – до 100 человек – 20 баллов; – более 100 человек – 30 баллов. Уровень мероприятия:

				<ul style="list-style-type: none"> – районный – 5 баллов; – городской – 10 баллов; – региональный, межрегиональный – 15 баллов; – всероссийский – 20 баллов; международный – 25 баллов
Сохранность количества потребителей муниципальных услуг ДО	Стабильный состав объединения (по итогам полугодия, года)	Сохранность контингента 80-100%	10-30	Сохранность контингента: <ul style="list-style-type: none"> – 80% – 10 баллов; – 85% – 15 баллов; – 90% – 20 баллов; – 95% – 25 баллов; – 100% – 30 баллов
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 структурного подразделения, заместителя директора (100 баллов – полный комплект)
Работа в экспертных комиссиях, жюри, руководство объединениями педагогов(проектными командами и, творческими группами, методическими	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"> – районный – 5 баллов; – городской, региональный, межрегиональный – 10 баллов;

объединениями)				всероссийский – 15 баллов
Работа с педагогическим коллективом учреждения	Наставническая работа Создание условий для эффективной деятельности коллектива	За каждую наставническую пару, молодого специалиста при наличии плана работ	10	За каждую наставническую пару, молодого специалиста
		Отсутствие жалоб на выполнение коллективного договора (для Председателя ПК)		Отсутствие жалоб
		По факту выполненных работ (для членов коллектива)		По факту выполненных работ
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования, педагога-организатора, концертмейстера, руководителя структурного подразделения, методиста, педагога-психолога, вожатого нормативным актам, регламентирующим работу. Полнота и соответствие информации, представленной в АИС «Навигатор дополнительного образования»	Наличие представленной документации	10-400	В соответствии с учебной нагрузкой
Применение цифровых ресурсов	Использование музыкальных и иных технических редакторов в профессиональной деятельности, запись фонограмм	За каждую предоставленную работу, фонограмму	10	За каждую предоставленную работу, фонограмму начисляется по 10 баллов

	для участия в конкурсах, мероприятиях			
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Предъявление результатов педагогической деятельности (доклады, выступления, презентации, публикации, пр.)	Выступления на педагогических, методических советах, семинарах, мастер-классах и других мероприятиях различного уровня	Доклад, выступление, публикация, презентация на мероприятиях различного уровня	5-30	Уровень выступления: – внутри учреждения – 5 баллов; – районный – 10 баллов; – городской – 15 баллов; – региональный, межрегиональный – 20 баллов; – всероссийский – 30 баллов
Участие в профессиональных конкурсах и разного рода педагогических и профессиональных мероприятиях	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, регионального, межрегионального, всероссийского уровня (в качестве сотрудника МАОУ ДО ЦТриГО)	Участие / победа (профессиональный конкурс). Участие / победа (педагогический конкурс)	5-300	Участие / победа (профессиональный конкурс): – районный – 5 / 10 баллов; – городской – 10 / 15 баллов; – региональный, межрегиональный – 15 / 20 баллов; – всероссийский – 20 / 30 баллов Участие / победа (педагогический конкурс): – городской – 75 / 150 баллов; – региональный, межрегиональный – 100 / 200 баллов;

				– всероссийский – 150 / 300 баллов
Осуществление образовательной деятельности в группах с большим количеством обучающихся	Организация образовательного процесса в группах детей более 15 человек	В группе: – 16-20 человек; – 21-25 человек; – 26-30 человек	5-15	– 16-20 человек – 5 баллов; – 21-25 человек – 10 баллов; – 26-30 человек – 15 баллов
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов	Наличие обучающихся с ОВЗ при наличии протокола ПМПК и индивидуального учебного плана для инклюзивного образования и справки от образовательного учреждения о статусе группы для логопедических групп	За каждого обучающегося / группу при наличии документации	10-30	– 1-3 ребенка – 10 баллов; – 4-7 детей – 20 баллов; – более 8 детей – 25 баллов; – группа – 30 баллов
Осуществление дополнительных видов работ	Осуществление работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполненных работ	До 100	Качество и сложность, времязатратность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (до 100 баллов)
	Проведение дополнительных занятий	По факту выполненных работ	До 70	3 балла за 1 учебный час, но не более 70 баллов
	Оформление выставок на площадке пр. Мира, 44 и	По факту выполненных работ. Уровень	До 30	Уровень мероприятия: – внутри учреждения – 5

	площадках сторонних организаций, проведение презентаций и пр.	мероприятия		баллов; – районный – 10 баллов; – городской – 15 баллов; – региональный, межрегиональный – 20 баллов; всероссийский – 30 баллов
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Участие обучающихся в мероприятиях и конкурсах	Достижения коллектива на конкурсных мероприятиях районного, городского, краевого, российского, международного уровня (в случае позиционирования учреждения и при наличии учредителя, официального статуса конкурса)	Участие / победа в очных конкурсах; победа в дистантных конкурсах	5-40	Участие в очных конкурсах – 5 баллов. Победа в дистантном конкурсе – 15 баллов. Победа в очном конкурсе: – районный – 10 баллов; – городской – 15 баллов; – региональный, межрегиональный – 20 баллов; – всероссийский – 25 баллов; – международный – 30 баллов; – Гран-при +10 баллов к уровню конкурса
	Организация выезда обучающихся на конкурсные мероприятия регионального, российского,	Участие, количество обучающихся (до 20 обучающихся, более 20 обучающихся)	20-80	До 20 обучающихся: – региональный – 20 баллов; – межрегиональный – 30 баллов;

	международного уровня (в случае позиционирования учреждения и при наличии учредителя, официального статуса конкурса)			<ul style="list-style-type: none"> – всероссийский – 40 баллов; – международный – 80 баллов. Более 20 обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> – региональный – 30 баллов; – межрегиональный – 40 баллов; – всероссийский – 50 баллов; – международный – 80 баллов
	Участие коллектива в ведомственных конкурсах и мероприятиях, не имеющих официального статуса	Уровень мероприятия	5-30	<ul style="list-style-type: none"> – внутри учреждения – 5 баллов; – районный – 10 баллов; – городской – 15 баллов; – региональный, межрегиональный – 20 баллов; – всероссийский – 30 баллов
Участие обучающихся, имеющих отклонения в развитии, в мероприятиях и конкурсах	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие / победа	10-35	Участие / победа: <ul style="list-style-type: none"> – районный – 10 / 15 баллов; – городской – 15 / 20 баллов; – региональный, межрегиональный – 20 / 25 баллов; – всероссийский – 25 / 30 баллов;

				– международный – 30 / 35 баллов
Организация мероприятий внутри учреждения, в т.ч. с родителями обучающихся	Проведение внеурочных мероприятий в соответствии с целями и задачами образовательной программы, с количеством участников не менее 60% от количества в группе / коллективе (для педагогов дополнительного образования, не имеющих совмещения ставки с должностью педагог-организатор), в случае участия более 2 студий (для педагогов-организаторов)	Проведение мероприятий, внешняя экспертиза, отчетная документация. Количество участников	10-50	Качество и сложность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (1-10 баллов). Количество участников: – до 50 человек – 10 баллов; – до 100 человек – 20 баллов; – более 100 человек – 40 баллов

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное количество баллов	Комментарии
---	---	--	-------------------------------------	--------------------

<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
Ведение профессиональной документации	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов, отсутствие замечаний, предоставление своевременной информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	Наличие представленной документации	10-400	В соответствии с нагрузкой
Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие случаев травматизма	50	Отсутствие случаев травматизма
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 замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30	Отсутствие замечаний по работе локальной сети, электронной почты учреждения, программного обеспечения

Осуществление дополнительных видов работ	Наличие дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ	До 100	Качество и сложность, времязатратность, степень участия – баллы начисляются на основании служебной записки руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (до 100 баллов)
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Коммуникативная культура, инициатива и творческий подход	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	30	Отсутствие замечаний
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата	10	Отсутствие возврата документов

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное количество баллов	Комментарии
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	100 %	До 30	Соблюдение норм

учреждения	обеспечение инвентарем, оборудованием			
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие протоколов и замечаний	До 30	Отсутствие протоколов и замечаний
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	До 30	Постоянно
	Проведение ремонтных работ в учреждении, ремонт оборудования	Выполнение ремонтных работ	До 100	Выполнение ремонтных работ
	Выполнение работ по обеспечению безопасности учреждения (система видеонаблюдения, контроль и учет посещений учреждения)	Постоянно	До 50	Постоянно
	Мелкий ремонт и мойка транспортного средства (для водителя)	1 раз в месяц, 2 раза в месяц, свыше 2 раз в месяц	10-30	– 1 раз в месяц – 10 баллов; – 2 раза в месяц – 10 баллов; – свыше 2 раз в месяц – 30 баллов
	Организация изготовления костюмов, пошив, мелкий ремонт костюмов (для костюмера)	По факту выполнения работ	До 150	По факту выполнения работ

	Наличие дополнительных работ	Выполнение дополнительных работ	До 70	Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности
Своевременное обеспечение подготовки обслуживаемого здания, оборудования и механизмов	Оперативность работы	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	До 10	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	До 50	Отсутствие жалоб

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Предельное количество баллов	Комментарии
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				

Организация каникулярного отдыха детей	Выполнение учебного плана дополнительной общеразвивающей программы / программы деятельности	Обеспечение работы в соответствии с планом / программой	До 50	Обеспечение работы в соответствии с планом / программой
Разработка программ, методических материалов	Количество / качество разработанных программ, методических материалов	Наличие и качество разработанных программ, методических материалов	До 100	Наличие и качество разработанных программ, методических материалов
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	Наличие и качество планов, отчетов, мониторинговых карт, сценариев и пр.
Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	До 50	Отсутствие случаев нарушения дисциплины
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
Организация коллективно-творческой деятельности	Проведение образовательных мероприятий, физкультурно-спортивных праздников, соревнований и пр.	Выполнение плана работы	До 100	Выполнение плана работы
Достижения	Участие в проведении массовых мероприятий	Выполнение плана работы	10-30	Выполнение плана работы
Осуществление дополнительных видов работ	Осуществление дополнительных работ, не предусмотренных планом	Наличие дополнительных работ	До 70	Наличие дополнительных работ

	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Постоянно	До 20	Постоянно
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
Развитие деятельности детских общественных объединений	Организация работы клубов по интересам	Выполнение плана работы	До 50	Выполнение плана работы
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	Постоянно, наличие методик в программе

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

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>			
Последовательная реализация программ деятельности и развития учреждения	Выполнение программы развития учреждения	95–100 %	40
	Исполнение мероприятий согласно дорожной карты развития МСДО	95–100 %	40
Инфраструктурные	Соответствие учреждения требованиям	Отсутствие предписаний	50

условия	надзорных органов	Устранение предписаний в установленные сроки	20
	Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых	100 %	30
	Доступность информации о деятельности учреждения	Полнота информации на официальном сайте и социальных сетях учреждения	30
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	Получение учреждением дополнительных средств на развитие учреждения	Наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	50
	Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	Количество соглашений, договоров о совместной деятельности (2 балла за каждый, но не более 20 баллов)	20
	Предоставление платных образовательных услуг по индивидуальным тарифам	Наличие заключенных договоров	– до 100 договоров – 10 баллов; – до 200 договоров – 20 баллов; – до 300 договоров – 30 баллов
Ведение профессиональной документации	Выполнение требований по ведению документации, отсутствие замечаний, предоставление своевременной информации	Наличие представленной документации	10-400
	Приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных актов, относящихся к компетенции заместителя руководителя		
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Дополнительные объемы	Количество дополнительных объектов	За каждый объект управления – 5	25

и объекты управления	управления (здания и сооружения)	баллов	
	Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов	За каждое участие – 10 баллов	10
Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Комплектование учреждения	% выполняемости	– более 90 % от плановых показателей – 30 баллов; – более 100 % – 50 баллов
Образовательные результаты	Наличие победителей и призеров конкурсов	Количество участников и победителей	10
	Выполнение плана муниципальных работ	100 %	10
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>			
Внедрение и тиражирование эффективных практик управления	Управленческое наставничество. Количество консультаций по организации деятельности учреждения	Количество консультаций в квартал	– до 5 консультаций – 20 баллов; – более 6 консультаций – 40 баллов
	Наличие реализованных программ методических мероприятий	За каждое мероприятие	20
Эффективность реализуемой кадровой политики	Представительство в городских коллегиальных группах, органах и экспертных комиссиях	За каждую группу по 5 баллов, но не более 20 баллов	20
	Позиционирование учреждения в профессиональных конкурсах	За каждого участника	За участника – 10 баллов; За победителя: – муниципального уровня – 20

			баллов; – регионального уровня – 30 баллов; – межрегионального уровня – 40 баллов; – всероссийского уровня – 50 баллов
	Позиционирование профессиональных достижений заместителя руководителя	Выступления, публикации, участия в профессиональных конкурсах	40
	Выполнение протокольных поручений	В полном объеме, без замечаний	1 поручение – 5 баллов, но не более 20 баллов
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	До 50