

СОГЛАСОВАНО:
Председатель общего собрания работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Северо-
Енисейский детско-юношеский центр»
Протокол от 01.06.2023 г № 3
Липатова - (И.И. Липатова)

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ ДО «Северо-
Енисейский детско-юношеский центр»
М.Н. Фоминых
Приказ от 19.06.2023 г № 72



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейский детско-юношеский центр»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель общего собрания работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования « Северо-
Енисейский детско-юношеский центр»
Протокол от 01. 06.2023 г № 3
_____ (И.И. Липатова)

« 01 » июня 2023

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ДО «Северо-
Енисейский детско-юношеский центр»
_____ М.Н. Фоминых

Приказ № 72,
«19 » июня 2023

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейский детско-юношеский центр »

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» (далее – Учреждение).

постановлением администрации Северо-Енисейского района от 20.02. 2017 года №52-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района» (в редакции постановлений администрации Северо-Енисейского района от 20.02.2017 №52-п, от 11.05.2017 №174-п, от 11.07.2017 №268-п, от 20.12.2017 № 491-п, от 26.07.2018 №226-п, от 12.11.2018 №385-п, от 31.01.2019 №34-п, от 15.07.2019 № 253-п, от 10.10.2019 № 369-п, от 07.02.2020 № 57-п, от 08.05.2020 № 175-п,) «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе 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, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, определяются по квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам установленных **приложением № 1** к настоящему Положению.

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Доплаты за работу в ночное время производятся работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.3.4. Персональные выплаты, которые устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Красноярском крае;

4.3.5. Выплаты по итогам работы.

- Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в Северо-Енисейском районе составляет 29 422, 00 руб.

- Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, 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 настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работников времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 5** к Положению.

4.8. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет балльную оценку.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения,

определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.11. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

, где

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

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

4.12. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом директора Учреждения

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

V. Условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер, условия и порядок установления должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 30% ниже размера должностного оклада руководителя.

5.3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с положениями раздела III Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя, заместителей руководителя Учреждения определяются согласно **приложения № 7** к настоящему Положению.

5.6. Размер персональных выплат руководителя, заместителям руководителей Учреждения, определяется согласно **приложения № 6** к настоящему Положению.

5.7. 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.

Размер выплат по итогам работы руководителю и заместителям руководителя определяется согласно **приложения № 8** к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы руководителю, заместителям руководителя Учреждения, устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

5.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

5.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

5.11. Руководителю, заместителям руководителя оказывается материальная помощь с учетом положений раздела VI настоящего Положения.

VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать **трех тысяч** рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании заявления работника и приказа директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**Минимальные размеры должностных окладов работников муниципального
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-
Енисейский детско-юношеский центр»**

**1. Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования**

Квалификационные уровни			Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог – организатор;	при наличии среднего профессионального образования	6959,00
		при наличии высшего профессионального образования	7926,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог; методист	при наличии среднего профессионального образования	7623,00
		при наличии высшего профессионального образования	8683,00
4 квалификационный уровень	Тьютор Старший методист	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
		при наличии высшего профессионального образования	9505,00

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни			Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	4053		3511,00

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; сторож, уборщик служебных помещений	3481,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейский детско-юношеский центр»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр» выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должности «педагогический работник» по основаниям повышения, установленных в [пункте 3](#) настоящих Условий.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Северо-Енисейского района по 1, 3, 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих Условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах

фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5.Повышающий коэффициент устанавливается по должности «педагогический работник» по следующим основаниям:

Таблица

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%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	Для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

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

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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, 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, 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 повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр»

Периодичность установления стимулирующих выплат следующая: ежегодно, ежеквартально, ежемесячно.

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	наличие оформленных программ, методов у педагогических кадров	1 более 1	20 40
	выплаты за интенсивность и высокие результаты			
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	выполнение плана методической работы	100% запланированного в квартал	20
	непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	участник	5 10 15
	победа в профессиональном	победитель	10	

Старший методист МОЦ		конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня		15 25
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	муниципальный, краевой уровень	участника	10
			призер	20
		Российский уровень	участник	15
			призер	25
	выплаты за качество выполняемых работ			
	разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, проектов методических материалов утвержденных на МС, РМО	1	20
			более 1	50
	описание педагогического опыта	количество изданий, представленных в профессиональных СМИ	1	10
			более 1	20
		выступления на конференциях, семинарах, РМО, МО	на уровне учреждения	10
			муниципальный краевой уровень	20
	организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
			более 1 раза в квартал	25
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Осуществление организационной, методической, экспертно-консультативной поддержки участников системы взаимодействия в муниципалитете по реализации мероприятий в системе дополнительного образования	Сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами Наличие оформленных	1	20
			Более 1	40

	программ, технологий, методов у педагогических кадров		
выплаты за интенсивность и высокие результаты			
Полнота реализации плана деятельности учреждения	Выполнение плана деятельности	100% от запланированного в квартал	10
			10
			20
			15
			25
Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10
Достижение педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Краевой уровень	участник	10
			призер
	всероссийский	участник	15
			призер
выплаты за качество выполняемых работ			

	<p>Организация независимой оценки качества дополнительного образования детей в муниципалитете.</p> <p>Создание условий для обеспечения в муниципалитете системы взаимодействия по реализации мероприятий по повышению квалификации</p>	<p>Количество учреждений принявших участие в независимой оценке качества дополнительного образования детей</p>	<p>1</p> <p>Более 1</p>	<p>10</p> <p>25</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>15</p> <p>35</p>	<p>20</p> <p>50</p>
	<p>Создание условий для обеспечения в муниципалитете системы взаимодействия по реализации мероприятий по повышению квалификации</p> <p>Выявление и распространение лучших образовательных практик муниципалитета</p>	<p>Организация повышения профессионального мастерства педагогов</p> <p>Уровень предъявления образовательных практик</p> <p>Работа в составе экспертных групп</p>	<p>1 раз в квартал</p> <p>Более 1 раза в квартал</p> <p>краевой</p> <p>всероссийский</p> <p>краевой</p> <p>всероссийский</p>	<p>10</p> <p>25</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>15</p> <p>35</p>	
педагог-дополнительного образования, тьютор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	сохранность количества потребителей услуг дополнительного образования	стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных обучающихся в течении квартала	20	
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20	
	методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	наличие в соответствии с программой	До 10	

	изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий	30	
ведение профессиональной документации	полнота и соответствие документов педагогов дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписана работы объединения и другое) в соответствии с нормативными актами, регламентирующими работу	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических объединениях, семинарах, мастер-классах, открытых занятиях	уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация, открытое занятие	5 за каждое но не более 30	
	краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое но не более 30	
	межрегиональный, российский уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	40	
непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня	Сертификат участника	10	
		Диплом победителя	15	
	межрегионального уровня		20	
			25	
российского уровня,		40		
Участие в курсах повышения	участник		8	

	квалификации, соответствующих реализуемой программы,	свидетельство, сертификат	10	
интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей сирот, детей состоящих на учете ОВД,	наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей сирот, детей состоящих на учете		0,5 за каждое но не более 20	
организация деятельности с родителями	проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое но не более 15	
Осуществление дополнительных работ	Организация взаимодействия, взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах	выполнение мероприятий дорожной карты	8	
	выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 15	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты обучающихся	средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации)	90-100%	20	
	достижения обучающихся на конкурсах:	участие призер	5 10	
	краевого уровня			
Межрегионального уровня	участие призер	10 20		

педагог-организатор		русского уровня	участие призер	0,5	
		муниципальный уровень	участие	20	
			призер	30	
	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	выполнение задания	количество потребителей услуг мероприятий	100% соответствие показателям задания	20	
		степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия	20 за каждое, но не более 100	
			участвует в организации и проведении	10 за каждое, но не более 50	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
	предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	на уровне учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое но не более 30	
Межрегиональный, русский уровни		доклад, выступление, публикация, презентация	40		
краевой уровень		доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое но не более 30		

непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня межрегионального уровня российского уровня	сертификат участника	10 15 20	
	победа в профессиональном конкурсе: муниципального уровня краевого уровня межрегионального уровня российского уровня	диплом победителя	15 25 30	
	участие в курсах повышения квалификации соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10	
выполнение технических условий массового мероприятия	полнота использования финансовых средств на проведения мероприятия	90-100%	25	
	соблюдение сроков , соответствие требованиям бухгалтерии	сдача финансового отчета о проведении мероприятия без замечаний	15	
осуществление дополнительных видов работ	выполнение работ по подготовке и ремонту инвентаря и оборудования, используемого для организации мероприятия	временные затраты со 100% качеством		
		до 1 часа	5	
		до 2 часов свыше 2 часов	10 15	
Выплаты за качество выполняемых работ				

	Результаты обучающихся	достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях	участие призер	4 10	
		межрегионального уровня	участие призер	10 20	
		русского уровня	участие призер	20 30	
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	
Педагог-психолог,	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	сопровождение воспитанников в образовательном процессе	проведение мероприятий для родителей воспитанников	проведение одного мероприятия	10	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50	
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70	
презентация результатов работы в форме статьи, выступление на педагогических форумах			50		
адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций, среди обучающихся, воспитанников	30			

	Выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течении учебного года	40	
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	50	
		выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного о архива, отсутствие замечаний	40	
		предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	20	
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	50	
		внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	40	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	оперативность выполняемой работы 30%	качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	40	

	Выплаты за качество выполняемых работ				
		Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	60
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик	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	отсутствие замечаний жалоб	70	
		отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
осуществление дополнительных работ	выполнение разгрузочно-погрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	10 15 30		

	проведение мелких ремонтных работ в учреждении,	временные затраты со 100% качеством; до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	10 20 50	
	благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещении и на территории учреждения	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального образовательного учреждения дополнительного
образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр»

**Размер персональных выплат работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский
детско-юношеский центр»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы
1	выплата за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	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» <*>	20%
1.2.	от 5 лет 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» <*>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, 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» <*>	40%
2.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного	20%

	заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<*> 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).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Размер выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Северо-Енисейский детско-юношеский центр»**

Критерии и оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		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 персональных выплат руководителю, заместителям руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский центр»

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в организациях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных организаций	60%
2.	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» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года 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» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	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» <***>	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%	

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

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия
их осуществления, критерии оценки результативности и качества
деятельности учреждения для руководителя и
заместителя руководителя муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие предписаний надзорных органов, учредителя	20%
			своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением	региональный уровень	20%
			федеральный уровень	30%
			международный уровень	50%

		включенность работников, реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением федеральных, международных проектов, программ, мероприятий	Бол ее 20%	50%
			10-20%	30%
			5-10%	20%
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
			наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	20%
			мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	30%
	оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%
	осуществление	участие и	своевременно,	20%

дополнительных работ	проведение ремонтных работ в учреждении	качественно	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях	результативность участия в региональных, федеральных, международных мероприятиях	победители, призовые места на региональном уровне	20%
		победители, призовые места на федеральном уровне	40%
		победители, призовые места на международном уровне	60%
	соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях	более 0,2 ^б	30%
Достижения учреждения регионального, федерального, международного уровня	признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения	20%
		положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	30%

		победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	30%
ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материальных ресурсов	экономика материальных ресурсов	20%
	бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%
	качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества	отсутствие недостатков и неустановленного оборудования	20%

**Размер и порядок установления выплат по итогам работы руководителю,
заместителям руководителя муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Северо-Енисейский детско-юношеский
центр»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
			50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		внутри учреждения	60%