

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2023-2026 годы

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»

Монакова Марина Леонидовна



(подпись, ФИО)



СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»

Крылова Валентина Леонидовна



(подпись, ФИО)

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

муниципального бюджетного образовательного Учреждения
дополнительного образования
«Учреждение дополнительного образования «СОВА»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципального бюджетного образовательного Учреждения дополнительного образования «Учреждение дополнительного образования «СОВА» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярска», Постановлением администрации города Красноярска от 27 января 2010 г. № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска».

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.

Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, 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, города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. 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), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. 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.

1.5. В случае установления в Красноярске крае минимальной заработной платы, размер которой превышает минимальный размер оплаты труда, установленный федеральными законами, доплата до минимального размера оплаты труда не устанавливается.

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

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- персональные выплаты;
- стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы.

1.7. Работодателем обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определенных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.8. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.9. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.10. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, 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.

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, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.11. Педагог имеет право на оплату замещения занятий на время уважительного отсутствия другого педагога, исходя из гарантированной части заработной платы работников в рамках определенного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, в части персональных выплат по новым системам оплаты труда, в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.12. Работникам Учреждения в случаях, установленных Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, заместителей директора и бухгалтера) устанавливается в размерах согласно Приложению № 4 к настоящему Положению.

1.14. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме.

Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.15. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются работодателем 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, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

№ п/п	Повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предел ное значение повыша ющего коэффиц иента
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%

2.4. 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее минимальные размеры окладов, ставок).

2.5. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития, и других нормативных документов (Приложение № 1 к настоящему Положению). Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с приказом министерства образования и науки Красноярского края (далее – министерство) от 15.12.2009 № 987.

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 12%;
- за особый режим работы ненормированный рабочий день – 15%;
- районный коэффициент – 30%;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями – 30%.

3.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00 часов (ст. 96 ТК РФ);
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном 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 в соответствии со ст. 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходные 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;
- 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).

3.3. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
----------	-----------------------------	------------------

1	За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития).	20%
2	Директору Учреждения, имеющему специальные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	15%
3	Директору, педагогическим работникам и другим специалистам медико-психологических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктах.	20%

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в штатном расписании Учреждения. Количество должностных окладов директора Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, составляет до 35 должностных окладов директора Учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на основании Постановления № 742 от 15.12.2016 пункт № 10). Общий объем выплат стимулирующего характера работников формируется за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат директору.

4.3. Работникам Учреждения по решению директора с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящих 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 качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с п. 1.10 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Положению об оплате труда работников (Приложение № 2 к коллективному договору), без учета повышающего коэффициента.

4.7. 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 Учреждения;
- достижения высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8. Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения Комиссии Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения. Положение о Комиссии Учреждения и ее состав утверждается приказом директора Учреждения. При этом в составе Комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_i, \text{ где}$$

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C1$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановых квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$i = 1$$

$$C1_{\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим.рук.}})^n / \text{SUM } B, \text{ где}$$

$Q_{\text{стим}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале

$Q_{\text{стим.рук.}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и бухгалтера Учреждения, утвержденный в штатном расписании Учреждения в расчете на квартал

n – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим.1}}$$

$$Q_{\text{стим.1}} = Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}}, \text{ где}$$

$Q_{\text{стим.1}}$ – предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденных выплат, утвержденный в штатном расписании Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}, \text{ где}$$

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в штатном расписании Учреждения на плановый квартал, без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки. Переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану. Утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год. Начисление стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой на квартал, на год, производится пропорционально отработанному времени. Начисление стимулирующих выплат, установленных в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой на месяц, а также по итогам работы, производится без учета отработанного времени.

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения:

- за важность выполняемой работы;

- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

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

VI. Условия оплаты труда заместителей директора

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

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

6.2. Размеры должностных окладов заместителям директора и бухгалтеру устанавливаются директором Учреждения на 30% ниже размеров должностного оклада директора.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в штатном расписании Учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, 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.

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

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и бухгалтеру определяется согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.7. 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 заместителям директора и главным бухгалтерам определяется согласно Приложению № 8 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается в процентах к должностному окладу без учета отработанного времени. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

6.11. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела № 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы

или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате;

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4.3 \times \text{Ч}_y), \text{ где}$$

C_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников

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

Ч_y – общее количество часов педагогических работников в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки:

- 20 часов в неделю;
- 24 часа в неделю;
- 25 часов в неделю;
- 30 часов в неделю;
- 36 часов в неделю.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4.3 \times \text{Ч}_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;
 $\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам:

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_{р} = \text{ФОТ}_{р} / \text{Ч}_{р} / 249, \text{ где}$$

$C_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Ч}_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложения к Положению:

1. Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы МБОУ ЦО ЦДО «СОВА»;
2. Размер персональных выплат работникам МБОУ ДО ЦДО «СОВА»;
3. Размер персональных выплат директору, заместителям директора, руководителю структурного подразделения МБОУ ДО ЦДО «СОВА»;
4. Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера);
5. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ ДО ЦДО «СОВА».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»
(Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2023-2026 годы)

**Минимальный размер окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

1.1 Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053 <*>
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569

2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576 руб.

1.2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКТ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4943 руб.

1.3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	

1-й квалификационный уровень	9888
2-й квалификационный уровень	10629
3-й квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

1.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»
(Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2023-2026 годы)

**Размер персональных выплат работникам
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

Конкретные размеры персональных выплат устанавливаются в соответствии со следующими условиями:

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	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,	25%

	культурологии, искусствоведения <***>	
	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%
2	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, муниципальными Учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в	20%

	образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
3	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными 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).

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»
(Приложение № 2 к
Коллективному договору
на 2023-2026 годы)

**Размер персональных выплат директору, заместителям директора,
руководителю структурного подразделения
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
2	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
3	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 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора	30%

педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	
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 педагогических, экономических 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 ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»
(Приложение № 2 к
Коллективному договору
на 2023-2026 годы)

**Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
директора, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной
заработной платы работников
(без учета директора, заместителей директора и бухгалтера)**

№ п/п	Наименование должности	Кратность
1.	Директор	4,0
2.	Заместитель директора	3,6
3.	Бухгалтер	3,0

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»
(Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2023-2026 годы)

Стимулирующие выплаты работникам МБОУ ДО ЦДО «СОВА»

Таблица № 1

ФИО	Должность	Месяц

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ЦДО «СОВА»

*(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, руководитель структурного подразделения**

№ п/п	Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия (показатели)		Кратность оценивания работы в баллах	Само оценка	Оценка комиссии	Пояснение о проделанной работе
		Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							

1.1	Разработка, реализация, организация семинаров, мастер-классов, воркшопов, выставок, семинаров, проектов, мероприятий.	Разработка и реализация проектов. Разработка и проведение официально зафиксированных мероприятий (учредители, положения, эксперты, отчет, информирование).	Проведение мероприятий и проектов. Наличие документации. Количество участников. Уровень мероприятия. Освещение в СМИ.	До 50 чел.	10			
				до 100 чел.	20			
				более 100 чел.	30			
				учреждение	5			
				районный	10			
				городской	15			
				краевой	20			
1.2	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования.	Стабильный состав объединения (по итогам квартала).	Сохранность контингента 80-100%	80%	10			
				90%	15			
				100%	20			
1.3	Методическое обеспечение программы (разработка новой программы).	Разработка новых дополнительных общеразвивающих программ.	Полнота представленной документации. Качество и сложность.	Разработка новой программы	30			
		Корректировка в имеющейся программе (краткосрочные, долгосрочные).		Усовершенствование программы	10			
1.4	Работа в экспертных комиссиях, жюри.	Участие в работе комиссий, подготовка отчетной документации.	Наличие подтверждающего документа. Уровень	Районный	5			
				городской	10			

			мероприятия.	краевой	10			
				всероссийский	15			
1.5	Разработка и реализация грантовых проектов.	Подготовка и оформление грантовой заявки.	Подготовка документов на грант.		25			
		Победа и реализация проекта в грантовом конкурсе.	Реализация проекта.		50			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты								
2.1	Предъявление результатов педагогической деятельности (доклады, выступления, публикации).	Выступления на педагогических, методических советах, конференциях, семинарах.	Доклад, выступление, публикация, презентация.	Учреждение	5			
				районный	10			
				городской	15			
				краевой	20			
				всероссийский	30			
2.2	Участие в профессиональных конкурсах и профессиональных мероприятиях	Участие в профессиональных конкурсах.	Наличие подтверждающего документа (диплом, сертификат).	<i>Уровень</i>	<i>участие / победа</i>			
				районный	5 / 10			
				городской	10 / 15			
				краевой	15 / 20			
				всероссийский	20 / 30			
2.3	Повышение квалификации.	Прохождение курсов повышения квалификации	Удостоверение, сертификат, диплом.	Наличие	10			

		по направлению образовательной деятельности.						
2.4	Осуществление образовательной деятельности по программам ПФДО, МЗ	Организация образовательного процесса в группах превышающих минимальное количество человек:	Социально-гуманитарная направленность более 15 человек. Все остальные направленности более 12 человек.	1 чел.	5			
2.5	Организация деятельности с родителями обучающихся	Совместные детско-взрослые мероприятия	Наличие в плане работы учреждения. Освещение в официальной социальной сети учреждения		15			
2.6	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, стоящих на учете в ОВД.	Наличие обучающихся с ОВЗ, детей, состоящих на учете в ОВД (при наличии индивидуального учебного плана).	За каждого обучающегося при наличии документации.	1 чел.	5			
2.7	Осуществление дополнительных видов работ.	Осуществление работ, не входящих в должностные обязанности	По факту выполнения работ.	качество и сложность	40			
2.8	Оформление выставок, экспозиций.	Осуществление выставочных презентаций.	По факту выполнения.		10			

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1	Участие обучающихся в мероприятиях и конкурсах.	Участие обучающихся в ОЧНЫХ конкурсах, смотрах, олимпиадах, инновационной деятельности, выставках внешкольного уровня, иных мероприятиях.	Сертификат, диплом, грамота, благодарственное письмо.	<i>уровень</i>	<i>участие / победа</i>		
				учреждение	1 / 2		
				районный	2 / 5		
				городской	5 / 10		
				краевой	10 / 15		
				всероссийский	20 / 25		
				международный	25 / 30		
	Участие обучающихся в ЗАОЧНЫХ конкурсах, смотрах, олимпиадах, инновационной деятельности, выставках внешкольного уровня, иных мероприятиях.	Сертификат, диплом, грамота, благодарственное письмо (независимо от количества участников)	<i>уровень</i>	<i>участие / победа</i>			
			районный	1 / 2			
			городской	3 / 4			
			краевой	5 / 6			
			всероссийский	7 / 8			
			международный	9 / 10			
	Итого:						

ФИО	Должность	Месяц

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

*(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 должности: методист

№ п/п	Критерии оценки оператив- ности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия (показатели)		Период, на который устанав- ливается выплата	Крат- ность оценива- ния работы в баллах	Само оценка	Оценка комис- сии	Пояснение о проделанной работе
		Показатель	Индикатор					
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
1.1	Исполнение должностных обязанностей.	1. Ведение необходимой рабочей и планово-отчетной документации.	Предъявление документов в установленные сроки, отсутствие замечаний к содержанию и оформлению документа (по результатам аудита, мониторинга).	Месяц	5			

		2. Соблюдение прав субъектов образовательных отношений.	Отсутствие жалоб о нарушении прав субъектов образовательного процесса.	Месяц	3			
		3. Работа, связанная с выполнением задач, поставленных в соответствии с текущим планированием.	Своевременное качественное выполнение задач в соответствии с планом.	Месяц	5			
		4. Соблюдение регламентов, стандартов, технологических требований при выполнении работ.	Без замечаний.	Месяц	5			
		5. Своевременная подготовка отчетной, аналитической, статистической и др. документации.	Задание выполнено в срок, без замечаний.	Месяц	10			
		6. Выполнение заданий, требующих работы с большим объемом информации, применения специальных методов.	Задание выполнено в срок, без замечаний.	Месяц	10			
		7. Реализация проектов, выполнение программ развития.	Активное, инициативное участие в реализации проектов, программ развития.	Квартал	5			
		8. Участие в организации и проведении муниципальных конкурсов, программ, проектов. Оформление документации.	Задание выполнено в срок, без замечаний.	Квартал	5			
		9. Оказание консультативной помощи: - для педагогов, реализующих	Отсутствие жалоб. Удовлетворенность потребителей качеством	Месяц	10			

		программы ДО; - родителей (законных представителей).	образовательных услуг и других видов деятельности.					
		10. Методическое обеспечение деятельности, обучение.	Разработка и внедрение методик.	Месяц	10			
		11. Контроль и мониторинг работы АИС Навигатор.	Бесперебойная работа всех операций системы.	Месяц	10			
1.2	Непрерывное профессиональ ное развитие.	1. Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, конкурсах и других организационных формах.	Выступление с докладами, участие в реализации программ и проектов.	Квартал	4			
			Заочное участие в разных организационных формах.	Квартал	3			
		2. Собственные профессиональные работы: статьи, исследования, методические практики.	Публикации, выступления.	Квартал	4			
		3. Разработка методической темы: - индивидуально; - в составе творческой проектной группы.	Презентация, применение методических разработок в образовательном процессе, использование новых знаний, их тиражирование.	Квартал	5			
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
2.1	Обеспечение высокого качества выполняемых работ.	1. Участие и организация работ по разработке и реализации проектов, муниципальных заданий, конкурсов, программ и т.д.	Проведение мероприятия.	Месяц	5			
			Реализация проекта (гранта).	Месяц	5			
			Участие в мероприятии отмечено организаторами и т.п.	Месяц	5			
		2. Участие в работе экспертных, аналитических и проектировочных групп.	Эффективное участие.	Квартал	4			
		3. Обеспечение (обновление)	Эффективный мониторинг.	Месяц	5			

	информационной базы, создание отчетности, ведение документации в электронном виде.	Предоставление качественной отчетности.					
	4. Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, расширение зоны деятельности за пределы должностных обязанностей с целью формирования межведомственных проектов (мероприятий).	Эффективная деятельность.	Месяц	5			
	5. Организация и проведение информационных мероприятий для разных целевых аудитории с использованием: - СМИ; - социальных сетей.	Повышение осведомленности населения в области ДОД.	Месяц	5			
	6. Мониторинг и оценка качества реализации дополнительных общеобразовательных программ.	Выявление эффективных программ ДО по: - направленностям; - возрастным категориям обучающихся; - учреждению.	Месяц	5			
				Итого:			

ФИО	Должность	Месяц

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

(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: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по методической работе

№ п/п	Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия (показатели)		Предельный размер процентов работнику	Само оценка, в %	Оценка комиссии, в %	Пояснение о проделанной работе
		Наименование условия получения стимулирующей выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности				
1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1.1	Своевременное ведение профессиональной документации, а именно:	1. Оформление отчетной документации по итогам полугодия, года, отчетных периодов в соответствии с действующим законодательством.	100% отсутствие фактов уточнения отчетов.	Ежеквартально 50%			

		2. Оформление аналитических материалов по итогам: полугодия, года, по запросу, квартал (МЗ).					
1.2	Создание условий для осуществления образовательного, воспитательного процесса	1. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса.	В соответствии с лицензией.	Ежеквартально 30%			
		2. Создание образовательного пространства в соответствии с образовательной программой.	100 % в соответствии с лицензией.	Ежеквартально 20%			
		3. Наличие высококвалифицированных педагогических кадров; наличие системы непрерывного развития педагогических кадров.	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию.	Ежеквартально 30%			
			Наличие и реализация программы развития педагогических кадров.				
		4. Сохранность имущества образовательного Учреждения.	Отсутствие преждевременного списания имущества.	Ежеквартально 20%			
5. Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья обучающихся, посредством	Фактическое проведение соответствующих мероприятий.	Ежеквартально 20%					

		организации и проведения мероприятий, способствующих укреплению здоровья учащихся.					
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты							
2.1	Обеспечение качества образования в образовательном учреждении заместителем директора по учебной работе, по воспитательной работе.	1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы посредством участия: образовательного Учреждения в конкурсах инновационных учреждений, педагогических работников в профессиональных конкурсах.	Участие в конкурсах.	Ежеквартально 10%			
			Победы в конкурсах.	Ежеквартально 20%			
		2. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях на различных уровнях	Наличие призеров и победителей.	Ежеквартально 20%			
		3. Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися.	100%	Ежеквартально 20%			
2.2	Сохранность контингента обучающихся заместителем директора по учебной работе, по воспитательной работе.	1. Наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования.	Движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности.	Ежеквартально 20%			
		2. Развитие потенциала одарённых детей (участие детей в творческих конкурсах разного уровня, фестивалях, акциях).	- Количество участвующих в творческих конкурсах разного уровня, фестивалях, акциях не менее 25 %; - Высокие достижения (призовые места) у 15% от количества участвующих.	Ежеквартально 20%			

2.3	Сложность и важность выполненных работ.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	100%	Ежеквартально 20%			
2.4	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью.	Участие в проектной деятельности (в проектной команде).	Проект или программа разрабатываются под конкретную цель и должен иметь определённый результат.	Разовая 25%			
2.5	Обеспечение стабильного функционирования и развития Учреждения.	1. Отсутствие нарушений трудового законодательства.	Отсутствие нарушений.	Ежеквартально 20 %			
		2. Отсутствие замечаний по итогам проверок.	Отсутствие замечаний.	Ежеквартально 20 %			
2.6	Обеспечение стабильного функционирования и развития дополнительных платных образовательных услуг.	Объемы привлечения внебюджетных средств.	Положительная динамика.	Ежеквартально 20%			
2.7	Инициативность и творческое отношение к делу.	Проявление инициативы и творческого отношения.	100%	Ежеквартально 10%			

3. Выплаты за качество выполняемых работ

3.1	Высокий уровень профессионального мастерства при выполнении работы.	1. Привлечение дополнительных ресурсов на развитие Учреждения	Получение грантов.	Ежеквартально 10%			
			Мероприятия.	Ежеквартально 5%			
		2. Проведения капитального и текущего ремонтов.	Своевременность и качество.	Ежеквартально 50%			
3.2	Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.	1. Наличие публикаций материалов работника в сборниках, научных, профессиональных изданиях: регионального, межрегионального, федерального;	Постоянное обеспечение.	Ежеквартально 5-15%			
		2. Популяризация собственного профессионального опыта, достижений через мастер-классы, семинары и т.п. на различных уровнях.	Зафиксированное проведение мастер-классов, семинаров и т.п.	Ежеквартально 15%			
		3. Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг.	100%	Ежеквартально 5%			
		4. Эффективность финансово-экономической деятельности в части исполнения бюджета образовательного Учреждения.	В соответствии с планом.	Ежеквартально 30%			

		5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения, санитарно-бытовых условий, выполнения требований пожарной и электрической безопасности, охраны труда.	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки;	Ежеквартально 20%			
3.3	Высокий уровень профессионализма, эффективность управленческой деятельности	1. Участие во внеплановых мероприятиях (мероприятия, связанные с производственной необходимостью, действия в форс-мажорных обстоятельствах, мобильность и оперативность).	Участие во внеплановых мероприятиях, участие в форс-мажорных обстоятельствах.	Ежеквартально 20 %			
		2. Внедрение своевременных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации	Выполнение работы в срок в полной мере в соответствии с нормативными документами (отсутствие замечаний).	Ежеквартально 20%			
		3. Результативное участие в профессиональных конкурсах (как независимая оценка).	Наличие призовых мест с учетом уровня конкурса.	Разовая 20%			
		4. Личное инициативное участие в профессиональных мероприятиях. Выступления на конференциях, публикации и др.	Участие в мероприятиях с учетом уровня и значимости для Центра, а так же с учетом личного вклада.	Разовая 20%			
				Итого:			

ФИО	Должность	Месяц

<p>СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МБОУ ДО ЦДО «СОВА» <i>(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ)</i> <i>по должностям: специалист по кадрам</i></p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

№	Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия		Предельный размер баллов работнику	Само оценка, в %	Оценка комиссии, в %	Пояснение о проделанной работе
		наименование	индикатор				

1. Важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1.1.	Своевременное ведение профессиональной документации.	Ведение документации по учету и движению персонала.	100%	20 ежемесячно			
		Разработка типовых форм документов по учету и движению персонала, сопровождение процедур оформления трудовых отношений.					
		Администрирование процессов и документооборота по учету и движению персонала, представлению документов по персоналу в государственные органы.					

1.2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Своевременный приход и уход на работу.	100%	30 ежемесячно			
2. Качество выполняемых работ							
2.1.	Высокий уровень профессионального мастерства при выполнении работы.	Наличие коммуникативной культуры работника, а именно: соблюдение этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, учащимися и родителями.	постоянное обеспечение	20 ежемесячно			
2.2.	Создание в образовательном учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота.	Наличие регламентов по созданию внутренних документов.	соблюдение регламентов	20 ежемесячно			
2.3.	Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в его адрес.	100%	50 квартально			
		Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг.	100%	50 квартально			
3. Интенсивность и высокие результаты работы							
3.1.	Оперативность выполнения работы.	Выполнение работы в установленные сроки.	100%	50 квартальные			
3.2.	Сложность и важность выполненных работ.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	100%	50 ежемесячно			
		Срочность выполнения работ.					
3.3.	Оперативность и качество выполнения работ.	Оперативность .	100%	50 квартально			
		Высокий уровень качества.					
3.4.	Интенсивность и напряженность работы.	Выполнение работ за пределами рабочего времени.	100%	50 ежемесячно			
		Выполнение работ в краткие сроки.					
3.5.	Инициативность и	Проявление инициативы и творческого	100%	50			

	творческое отношение к делу.	отношения.		разово			
				Итого:			

ФИО	Должность	Месяц

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

(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: администратор

№	Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия		Предельный размер баллов работнику	Самооценка, в %	Оценка комиссии, в %	Пояснение о проделанной работе
		наименование	индикатор				
1. Важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1.1	Своевременное выполнение должностных обязанностей.	Осуществление работы по эффективному и культурному обслуживанию посетителей, созданию для них комфортных условий.	100%	20 ежемесячно			
		Обеспечение контроля за сохранностью материальных ценностей.					
		Консультация посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг.					
		Принятие мер по предотвращению и ликвидации конфликтных ситуаций					

1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Своевременный приход и уход на работу.	100%	30 ежемесячно			
2. Качество выполняемых работ							
2.1	Высокий уровень профессионального мастерства при выполнении работы.	Наличие коммуникативной культуры работника, а именно: соблюдение этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, учащимися и родителями.	постоянное обеспечение	20 ежемесячно			
2.2	Создание в образовательном учреждении комфортной и безопасной атмосферы с соблюдением регламентов Учреждения.	Информирование руководства об имеющихся недостатках в обслуживании посетителей, принимаемых мерах по их ликвидации.	соблюдение регламентов	20 ежемесячно			
		Обеспечение исполнения посетителями указаний руководства предприятия, Учреждения, организации.					
2.3	Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в его адрес.	100%	50 квартально			
		Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг.	100%	50 квартально			
3. Интенсивность и высокие результаты работы							
3.1	Оперативность выполнения работы.	Выполнение работы в установленные сроки.	100%	50 квартально			
3.2	Сложность и важность выполненных работ.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	100%	50 ежемесячно			
		Срочность выполнения работ.					
3.3	Оперативность и качество выполнения работ.	Оперативность.	100%	50 квартальные			
		Высокий уровень качества.					
3.4	Интенсивность и напряженность работы.	Выполнение работ за пределами рабочего времени.	100%	50 ежемесячно			

		Выполнение работ в краткие сроки.					
3.5	Инициативность и творческое отношение к делу.	Проявление инициативы и творческого отношения.	100%	50 разово			
				Итого:			

ФИО	Должность	Месяц

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
МБОУ ДО ЦДО «СОВА»**

(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: младший обслуживающий персонал
(рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по обслуживанию здания, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений)*

№	Критерии оценки оперативности и качества выполнения должностных обязанностей	Условия		Предельный размер баллов работнику	Самооценка, в %	Оценка комиссии, в %	Пояснение о проделанной работе
		наименование	индикатор				
1. Важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1.1	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности Учреждения	Соблюдение правил СанПиНа, техники безопасности, охраны труда.	отсутствие замечаний, жалоб	70 ежемесячно			
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций.	отсутствие протоколов	100 ежемесячно			
1.2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Своевременный приход и уход на работу.	100%	30 ежемесячно			
2. Качество выполняемых работ							

2.1	Высокий уровень профессионального мастерства при выполнении работы.	Наличие коммуникативной культуры работника, а именно: соблюдение этики во взаимоотношениях, тактичность в общении с коллегами, учащимися и родителями.	постоянное обеспечение	30 ежемесячно			
2.2	Профессиональные достижения работника, признание высокого профессионализма коллегами и др.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в его адрес.	100%	50 кварталенно			
		Отсутствие подтвержденных жалоб в отношении работника, фактов недовольства качеством предоставляемых соответствующим работником услуг.	100%	50 кварталенно			
2.3	Качественное выполнение работ.	Отсутствие замечаний.	100%	50 кварталенно			
3. Интенсивность и высокие результаты работы							
3.1	Осуществление дополнительных работ.	Выполнение работы в установленные сроки: - погрузочно-разгрузочные работы; - проведение мелких ремонтно-строительных работ; - выполнение работ по обеспечению безопасности Учреждения.	100%	70 ежемесячно			
3.2	Сложность и важность выполненных работ.	Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями.	100%	30 ежемесячно			
		Срочность выполнения работ.					
3.3	Оперативность и качество выполнения работ.	Оперативность.	100%	30 ежемесячно			
		Высокий уровень качества.					
3.4	Интенсивность и напряженность работы.	Выполнение работ за пределами рабочего времени.	100%	30 ежемесячно			
		Выполнение работ в краткие сроки.					
3.5	Инициативность и творческое отношение к делу.	Проявление инициативы и творческого отношения.	100%	50 разово			
Итого:							