

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива

МБУ ДО «Кежемский районный

центр детского творчества»

Протокол № 2 от 26.04.2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»

С. А. Карпенкова

Приказ № 56 от 26.04.2024 г.

П О Л О Ж Е Н И Е

об оплате труда работников

МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников в МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Решением Кежемского районного Совета депутатов Красноярского края от 28.10.2013 № 41-240 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кежемского района»;
- Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 918-п от 29.06.2011 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» (в ред. постановлений Администрации района от 20.12.2016 № 1126-п, от 30.03.2017 № 274-п, от 22.12.2017 №1040-п, от 12.11.2018 № 809-п, от 28.04.2022 № 293-п, от 18.01.2023 № 25-п; от 02.06.2023 № 475-п, от 27.12.2023 № 1104-п);
- Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 356-п от 28.05.2021 «Об утверждении видов, условий, размера, порядка исчисления размера оклада (должностного оклада), установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений» (в ред. постановления Администрации Кежемского района от 02.02.2022 №55-п, от 21.04.2022 №267-п, от 17.04.2023 № 334-п, от 16.05.2023 № 418-п, от 28.08.2023 № 692-п, от 27.12.2023 № 1102-п, от 10.04.2024 № 278-п);
- Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 935-п от 01.07.2011 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кежемский районный центр детского творчества» (далее – Центр).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением Администрации района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

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

2.5. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

2.7. Сверхурочная работа, работа в выходные и (или) нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из заработной платы, установленной в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и симулирующие выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера.

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами Центра с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты, с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) обеспечения региональной выплаты, краевой выплаты и иных персональных выплат;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата.

3.5. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены (за исключением персональных выплат) и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с приложениям № 3 к настоящему Положению.

3.7. Персональные выплаты работникам определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном выражении ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Центра на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Центра, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом 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 Центра, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и 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 Центра времени, и величиной заработной платы конкретного работника Центра за соответствующий период времени.

3.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Центра;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности.

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

3.8. Директор Центра при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию коллегиальных органов управления Центром.

3.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается с учетом фактически отработанного времени.

3.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются директором Центра ежемесячно или на квартал, год; персональные выплаты устанавливаются на год; выплаты по итогам работы устанавливаются по окончании квартала и (или) года.

3.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера за месяц (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) конкретному работнику учреждения применяют балльную оценку.

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.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=1} Q_{\text{стим. раб.}}}{\text{SUM } B_{ni}}$$

где:

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

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

4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

4.1. Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4.2. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором работнику производятся начисления, исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3\,000 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

5. Порядок исчисления размера оклада (должностного оклада)

5.1. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Центра рассчитывается по формуле:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где $\text{ДО}_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

5.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора Центра подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5.3. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

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 бюджетных и казенных образовательных учреждений;

K – повышающий коэффициент.

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

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в приложении № 6 к настоящему Положению, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными Центра с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Центра, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

6. К заработной плате работников учреждений устанавливаются: районный коэффициент 1,6, процентная надбавка до 50 процентов в заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

III. Условия оплаты труда директора, заместителей директора

1. Выплаты компенсационного характера директору Центра, его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Размер должностного оклада директора Центра устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала Центра с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением районного совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с Решением районного совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией района. К основному персоналу Центра относятся должности «педагог дополнительного образования», «педагог-организатор».

2. Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливается в соответствии с решением Кежемского районного Совета депутатов, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Центра может направляться на стимулирование труда работников Центра. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с финансовым управлением Администрации Кежемского района.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Центра (без учета заработной платы директора, его заместителей) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к настоящему Положению.

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%

при первой квалификационной категории – 15%.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

2.2. Группа по оплате труда директору Центра определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Центра, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с Решением районного совета депутатов от 28.10.2013 № 41-240.

Директору Центра группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается постановлением Администрации Кежемского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором Центра на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Центра без учета увеличения его должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Центра осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского района».

3.1. Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Кежемского района» представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

3.2. Директор Центра имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. Установление выплат стимулирующего характера директору Центра осуществляется и назначается распоряжением Администрации Кежемского района с учетом мнения рабочей группы.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора Центра, его заместителей определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат директору Центра, его заместителям определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

4.1. 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 директору Центра, его заместителям определяется согласно приложению N 10 к настоящему Положению.

5. Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

5.1. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

5.2. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.3. Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором руководителю учреждения, заместителям руководителя производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ – размер увеличения специальной краевой выплаты.

ОТП – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

КУВ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды после 1 января 2024 года, то КУВ принимается равным 1.

В случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, то КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (3\,000 \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

ЗПФ2 – фактически начисленная заработная плата руководителю учреждения, его заместителям учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период после 1 января 2024 года;

КМЕС – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

КРК – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, директору Центра, его заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты директору Центра устанавливаются по решению управления образования Администрации района на срок не более 1 года.

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

8. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Центра.

9. Руководитель Центра, его заместители помимо основной работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителя Центра, его заместителей за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов, персональных и стимулирующих выплат.

IV. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Единовременная материальная помощь оказывается работнику в течение календарного года в размере трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

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

5.5. Единовременная материальная помощь, предоставляемая директору Центра в соответствии с настоящим Положением, выплачивается по согласованию с Муниципальным казенным учреждением «Управление образования Кежемского района» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5.6. Выплата единовременной материальной помощи заместителям директора Центра производится на основании приказа директора Центра с учетом настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества
от 26.04.2024 года, приказ № 56

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623

	при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности	8683
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования либо высшего образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности	9505

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»:

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

3. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

4. Должности руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

<*> Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества
от 26.04.2024 года, приказ №56

**Виды и размеры компенсационных выплат
за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) <***>	20
2.	за ненормированный рабочий день	15
3.	выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группа

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности работников**

1. Педагогические работники: педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-психолог, педагог-организатор, методист (включая старшего)

Критерии оценки результативности и качества труда педагога дополнительного образования ЦДТ (включая старшего)	Условия		Предельное число баллов	Период
	наименование	индикатор		
I	II	III	IV	V
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	месяц
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Разработка новой дополнительной общеразвивающей программы	Лицензированная программа	10 (за одну программу)	год
	Внесение дополнений и изменений в дополнительную образовательную программу, вариант программы	Утверждение на методическом совете ЦДТ	5 (за одну программу)	год
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц
Своевременный и качественный ремонт, изготовление и обеспечение готовности используемого оборудования и инвентаря в соответствии с требованиями		20	месяц	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременность представления	100%	20	месяц

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на районном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детского объединения в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся в ДО	5	месяц
		6-10 обучающихся в ДО	10	месяц
		более 10 обучающихся в ДО	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, района, на районных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Применение здоровьесберегающих педагогических технологий	Проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности	25 (за одно мероприятие)
Обеспечение безопасности образовательного процесса в особых условиях (активные виды спорта, вождение, стрельба из пневматического оружия, работа с деревообрабатывающим оборудованием)			20	мес
Наличие в группе детей с особыми образовательными потребностями, ограниченными возможностями здоровья		Дети с ОВЗ	2 (за 1 обучающегося; всего не более 106)	мес
		Дети-инвалиды	3 (за 1 обучающегося)	мес
		Дети-сироты и находящиеся под опекой	2 (за 1 обучающегося)	мес
	Дети, стоящие на учёте в КДН; дети из семей, состоящих на учёте в КДН	5 (за 1 обучающегося)	мес	
Сохранность контингента обучающихся	Посещаемость учебных занятий	не менее 65%	5	месяц
		65 - 80 %	10	месяц
		более 80 %	15	месяц
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ ¹	65-75%	5	месяц
		76-90%	10	месяц
		91-100%	15	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во внутренних конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в городских конкурсных мероприятиях ³	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	15	месяц
	Результативность обучающихся в краевых очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место, гран-при)	40	полгода
	Результативность обучающихся в краевых заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в межрегиональных, федеральных, международных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	25	полгода
Место в 10-ке сильнейших		30	полгода	
Место в 5-ке сильнейших		35	полгода	
Призовое место		45	полгода	
Победитель (I место, гран-при)		50	полгода	
Результативность обучающихся в федеральных, международных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц	
	Призовое место	30	месяц	
	Победитель (I место, гран-при)	35	месяц	

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц	
		Публикация, видеосюжет в районных СМИ	15	месяц	
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц	
		Выступление, мастер-класс, открытое занятие, мероприятие: на уровне учреждения	20	месяц	
		на уровне района	25	месяц	
		на уровне края	30	месяц	
		на федеральном уровне	35	месяц	
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне учреждения на уровне района на уровне края на федеральном уровне		15	месяц
				20	месяц
				25	месяц
				35	месяц
		Призовое место: на уровне учреждения на уровне района на уровне края на федеральном уровне		15	квартал
				20	квартал
				25	квартал
				35	квартал
		Победа, гран-при, грант: на уровне учреждения на уровне района на уровне края на федеральном уровне		20	квартал
				25	квартал
				40	квартал
				50	квартал
Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал		
	Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)	квартал		
	Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение инновационных технологий и их применение	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных УМК	10 (за единицу)	месяц	
	Ведение воспитательной работы в ДО	Организация и проведение соревнований, конкурсов, турниров и пр.	10 (за одно мероприятие)	месяц	
		Проведённые воспитательные мероприятия	20 (за одно мероприятие)	месяц	
		Проведение родительских собраний	10 (за одно собрание)	месяц	
	Ведение агитационно-массовой работы	Проведение обучающих, ИП занятий и мероприятий с обучающимися ЦДТ и других ОУ района по направлению своей образовательной программы	10 (за одно занятие)	месяц	

Критерии оценки результативности и качества труда педагога-психолога ЦДТ	Условия		Баллы	Период	
	наименование	индикатор			
1	2	3	4	5	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов и обучающихся (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц	
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утвержденных на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал	
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	квартал	
		Разовое участие	5	месяц	
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц	
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы (программы тренинговых занятий, воспитательной работы, летней образовательной программы и пр.)	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц	
	Подготовка и проведение методических мероприятий по психологии	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета тренинга, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	на уровне города	25 (за единицу)	месяц
			на уровне района	30 (за единицу)	месяц
на уровне района			35 (за единицу)		
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей и обучающихся	Проведение одного мероприятия, подтвержденное документально	20 (за 1 мероприятие)	месяц	
	Осуществление работы с детьми с ОВЗ и детьми – инвалидами; с детьми «группы риска»: с девиантным поведением, состоящими на учёте в ПДН, с признаками дезадаптации в ДО, с низким уровнем развития позитивных качеств личности (по данным мониторинга ЦДТ)	Положительная динамика результативности (через отслеживание движения, обучающихся в соответствии с программой, диагностику и ведение индивидуальных карт детей)	10	месяц	
		Наличие рекомендаций, регулярное консультирование педагогов по работе с детьми «группы риска», ведение журнала консультаций	10	месяц	

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на районном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		6-10 обучающихся ЦДТ	10	месяц
		более 10 обучающихся ЦДТ	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, района, на районных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Применение здоровьесберегающих педагогических технологий	Проведение мероприятий здоровьесберегающей направленности	25 (за 1 мероприятие)
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования)	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, своевременность, оперативность	20	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во внутренних конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в городских конкурсных мероприятиях ³	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	15	месяц
	Результативность обучающихся в краевых очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место, гран-при)	40	полгода
	Результативность обучающихся в краевых заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в межрегиональных, федеральных, международных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	25	полгода
Место в 10-ке сильнейших		30	полгода	
Место в 5-ке сильнейших		35	полгода	
Призовое место		45	полгода	
Победитель (I место, гран-при)		50	полгода	
Результативность обучающихся в федеральных, международных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц	
	Призовое место	30	месяц	
	Победитель (I место, гран-при)	35	месяц	

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц	
		Публикация, видеосюжет в районных СМИ	15	месяц	
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц	
		Выступление, мастер-класс, открытые мероприятия:	на уровне учреждения	20	месяц
			на уровне района	30	месяц
			на уровне края	40	месяц
			на федеральном уровне	50	месяц
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие:	на уровне учреждения	15	месяц
			на уровне района	20	месяц
			на уровне края	25	месяц
			на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место:	на уровне учреждения	15	квартал
			на уровне района	20	квартал
			на уровне края	25	квартал
			на федеральном уровне	35	квартал
			Победа, гран-при, грант:	на уровне учреждения	20
		на уровне района		25	полгода
		на уровне края		40	полгода
		на федеральном уровне		50	полгода
		Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)		квартал		
Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)		месяц		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень профессионального мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Эффективная организация работы службы психолого-педагогического сопровождения: содействие педагогам в обеспечении сохранности контингента в детских объединениях, благоприятного психологического климата; профилактика и профессиональное разрешение конфликтов	Анкетирование ПДО, родителей и обучающихся. Документация.	20	месяц	
	Освоение инновационных технологий и их применение	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных ОМК	10 (за единицу)	месяц	

Критерии оценки результативности и качества труда педагога-организатора ЦДТ	Условия		Баллы	Период
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов и обучающихся (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Издание методических пособий для педагогов и родителей (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за каждое пособие)	квартал
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	месяц
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Создание и эффективное использование ОМК образовательной программы (программы работы детских общественных объединений, детского самоуправления, воспитательной работы, летней образовательной программы и пр.)	Материалы по ресурсному, методическому обеспечению образовательной программы	10	месяц
	Подготовка и проведение методических мероприятий	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города, района	30 (за единицу)	месяц
		на уровне района	30 (за единицу)	месяц

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Проведение мероприятий для детей и родителей	Проведение одного мероприятия на уровне ЦДТ	10 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на городском уровне	15 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на муниципальном уровне	20 (за 1 мероприятие)	месяц
	Ведение агитационно-массовой работы	Проведение обучающих, информационно-познавательных занятий и мероприятий с обучающимися ЦДТ и других ОУ города, района	10 (за одно занятие)	месяц
		Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на районном уровне	10 (за 1 шт)
	на краевом уровне		12 (за 1 шт)	месяц
	на федеральном уровне		15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	до 20 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		до 30 обучающихся ЦДТ	10	месяц
		более 30 обучающихся ЦДТ	15	месяц
	Включение обучающихся школ, воспитанников ДОУ города, района в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	до 50 обучающихся	5	месяц
		до 100 обучающихся	10	месяц
		более 100 обучающихся	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся ЦДТ в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте, госпаблике)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, района, на районных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение массовых воспитательных мероприятий здоровьесберегающей направленности	Проведение одного мероприятия, подтверждённое документально	25 (за 1 мероприятие)	месяц
Дополнительные объёмы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования)	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, своевременность, оперативность	20	месяц
	Составление и предоставление информации об участии детей в конкурсах	Качество, своевременность	10	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во внутренних конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в городских конкурсных мероприятиях ³	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	15	месяц
	Результативность обучающихся в краевых очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место, гран-при)	40	полгода
	Результативность обучающихся в краевых заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
Результативность обучающихся в межрегиональных, федеральных, международных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	25	полгода	
	Место в 10-ке сильнейших	30	полгода	
	Место в 5-ке сильнейших	35	полгода	
	Призовое место	45	полгода	
	Победитель (I место, гран-при)	50	полгода	
Результативность обучающихся в федеральных, международных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц	
	Призовое место	30	месяц	
	Победитель (I место, гран-при)	35	месяц	

Эффективность деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и профессионального развития	Распространение результативного профессионального опыта	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц
		Публикация, видеосюжет в районных СМИ	15	месяц
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц
		Выступление, мастер-класс, открытое мероприятие: на уровне учреждения	20	месяц
		на уровне района	30	месяц
		на уровне края	40	месяц
		на федеральном уровне	50	месяц
		Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие: на уровне учреждения	15
	на уровне района		20	месяц
	на уровне края		25	месяц
	на федеральном уровне		35	месяц
	Призовое место: на уровне учреждения		15	квартал
	на уровне района		20	квартал
	на уровне края		25	квартал
	на федеральном уровне		35	квартал
	Победа, гран-при, грант: на уровне учреждения		20	квартал
	на уровне района		25	квартал
	на уровне края		40	квартал
	на федеральном уровне		50	квартал
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
Курсы 72 и более ч (дистанционно)		10 (за 1 курс)	месяц	
Курсы менее 72 ч		5 (за 1 курс)	месяц	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации образовательного процесса	Освоение, внедрение и применение инновационных технологий в практике работы	Использование ИКТ, современных педагогических технологий, нестандартного оборудования, инновационных УМК	10 (за единицу)	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда методиста ЦДТ (включая старшего)	Условия		Баллы	Период
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20	месяц
	Кураторство направленности дополнительного образования	Обеспечение работы в соответствии с планом	30	год
	Издание методических пособий для педагогов и родителей	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	квартал
	Подготовка и оформление методической продукции (рекомендаций, памяток, инструкций и т.д.)	Своевременно, качественно	10 (за единицу)	месяц
	Методическое сопровождение педагогов при подготовке и издании методических пособий (в том числе электронных)	Утверждение на методическом совете	15 (за 1 пособие)	месяц
	Участие в работе семинаров, совещаний, конференций, аттестационных, экспертных и других комиссий, работа в составе жюри конкурсных мероприятий	Постоянное участие, ведение отчетной документации	10	квартал
		Разовое участие	5	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ и других материалов, связанных с образовательной и общественной деятельностью	Проект, программа и пр.	15 (за единицу)	месяц
	Подготовка и проведение методических мероприятий	Подготовка и проведение (либо участие в подготовке и проведении) семинара, тематического педсовета, конференции, круглого стола и пр. на уровне ЦДТ	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города	30 (за единицу)	месяц
на уровне района		35 (за единицу)	месяц	

Создание творческой образовательной социально активной среды для работы с одаренными обучающимися	Проведение мероприятий для детей и родителей	Проведение одного мероприятия на уровне ЦДТ	10 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на городском уровне	15 (за 1 мероприятие)	месяц
		Проведение одного мероприятия на муниципальном уровне	20 (за 1 мероприятие)	месяц
	Руководство проектной деятельностью обучающихся	Количество представленных проектов на районном уровне	10 (за 1 шт)	месяц
		на краевом уровне	12 (за 1 шт)	месяц
		на федеральном уровне	15 (за 1 шт)	месяц
	Включение обучающихся детских объединений ЦДТ в массовые конкурсные и неконкурсные мероприятия различного уровня, агитационно-массовую работу	1-5 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		6-10 обучающихся в ЦДТ	10	месяц
		более 10 обучающихся в ЦДТ	15	месяц
	Обеспечение участия обучающихся ЦДТ в массовых (неконкурсных) мероприятиях: выставках, концертах, фестивалях, презентациях, творческих отчётах и пр.	на уровне ЦДТ (в том числе на сайте)	5 (за одно мероприятие)	месяц
		на уровне ОУ города, района, на районных мероприятиях	10 (за одно мероприятие)	месяц
		на краевом уровне	20 (за одно мероприятие)	месяц
		на федеральном, международном уровне	30 (за одно мероприятие)	месяц
	Обеспечение участия обучающихся в краевых интенсивных школах	Тьюторское сопровождение участия обучающихся в сессии	10 (за одну сессию)	месяц
		Межсессионное сопровождение обучающихся в краевых интенсивных школах	10 (за один проект)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение массовых воспитательных мероприятий здоровьесберегающей направленности	Проведение одного мероприятия, подтверждённое документально	25 (за 1 мероприятие)	месяц
Дополнительные объёмы и объекты управления	Дополнительные объекты управления (в т.ч. целевые программы, электронные журналы, базы данных, комиссии, проекты, мониторинговые исследования, сайт)	За каждый объект управления (документально подтвержденное на основании отчетов, актов, журналов, аналитических справок и т.д.)	30	месяц
	Выполнение поручений, предписаний, исполнение отчётности	Качество, оперативность	20	месяц

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Результативность обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся во внутренних конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	8	месяц
		Победитель (I место)	10	месяц
	Результативность обучающихся в городских конкурсных мероприятиях ³	Участие	8 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место)	15	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	10	месяц
		Призовое место	20	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в районных и межрайонных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	5 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	10	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	15	месяц
	Результативность обучающихся в краевых очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	20	полгода
		Место в 10-ке сильнейших	25	полгода
		Место в 5-ке сильнейших	30	полгода
		Призовое место	35	полгода
		Победитель (I место, гран-при)	40	полгода
	Результативность обучающихся в краевых заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	15 (за одно мероприятие)	месяц
		Призовое место	25	месяц
		Победитель (I место, гран-при)	30	месяц
	Результативность обучающихся в межрегиональных, федеральных, международных очных конкурсных мероприятиях ²	Участие	25	полгода
Место в 10-ке сильнейших		30	полгода	
Место в 5-ке сильнейших		35	полгода	
Призовое место		45	полгода	
Победитель (I место, гран-при)		50	полгода	
Результативность обучающихся в федеральных, международных заочных конкурсных мероприятиях ³	Участие	20 (за одно мероприятие)	месяц	
	Призовое место	30	месяц	
	Победитель (I место, гран-при)	35	месяц	

Эффективность методов и способов работы, деятельности в области распространения собственного педагогического опыта и опыта работы педагогов, профессиональное развитие	Методические выступления и публикации, распространение собственного результативного профессионального опыта,	Публикация на сайте ЦДТ	10	месяц	
		Публикация, видеосюжет в районных СМИ	15	месяц	
		Публикации, видеосюжеты на краевом, федеральном уровне (в том числе в сети Интернет)	20	месяц	
		Выступление, мастер-класс: на уровне учреждения	20	месяц	
		на уровне района	30	месяц	
		на уровне края	40	месяц	
		на федеральном уровне	50	месяц	
	Участие и результативность в профессиональном конкурсе	Участие:	на уровне района	20	месяц
			на уровне края	25	месяц
			на федеральном уровне	35	месяц
		Призовое место:	на уровне района	20	квартал
			на уровне края	25	квартал
			на федеральном уровне	35	квартал
		Победа, гран-при, грант:	на уровне района	25	квартал
			на уровне края	40	квартал
			на федеральном уровне	50	квартал
	Методическое сопровождение участия педагогов в профессиональных конкурсах	Участие:	на уровне учреждения	5 (за 1 педагога)	месяц
			на уровне района	15 (за 1 педагога)	месяц
			на уровне края	20 (за 1 педагога)	месяц
			на федеральном уровне	25 (за 1 педагога)	месяц
		Призовое место:	на уровне учреждения	5 (за 1 педагога)	квартал
			на уровне района	10 (за 1 педагога)	квартал
			на уровне края	15 (за 1 педагога)	квартал
			на федеральном уровне	20 (за 1 педагога)	квартал
		Победа:	на уровне учреждения	10 (за 1 педагога)	квартал
			на уровне района	15 (за 1 педагога)	квартал
			на уровне края	25 (за 1 педагога)	квартал
на уровне края			25 (за 1 педагога)	квартал	
на федеральном уровне			35 (за 1 педагога)	квартал	

	Методическое сопровождение обобщения и распространения результативного педагогического опыта	Подготовка педагогов к выступлениям, открытым занятиям и мероприятиям, редактирование публикаций: на уровне учреждения	10 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне района	15 (за 1 педагога)	месяц
		на уровне края	20 (за 1 педагога)	месяц
		на федеральном уровне	25 (за 1 педагога)	месяц
	Повышение квалификации	Курсы 72 и более ч	10 (за 1 курс)	квартал
		Курсы 72 и более ч (дистанционно)	5 (за 1 курс)	квартал
		Курсы менее 72 ч	5 (за 1 курс)	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень профессионального мастерства при организации методического процесса	Освоение, внедрение и применение инновационных технологий в практике работы	Использование в работе ИКТ, современного оборудования, инновационных подходов	10 (за единицу)	месяц
		Сопровождение участия педагогов в дистанционных формах работы	5 (за 1 педагога, но не более 30)	месяц

1 – стимулирующая надбавка начисляется педагогам, реализующим образовательные программы в рамках системы персонифицированного финансирования ДОД.

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \times 100\%, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – 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 по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 65\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 65\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц начисляется в соответствии с количеством баллов в таблице Положения.

- 2 - стимулирующая надбавка одновременно выплачивается за участие и результативность не более чем в 2-х конкурсах (по решению комиссии по распределению стимулирующих надбавок); стимул начисляется по максимальному достижению, баллы за несколько мест не суммируются; следующие очные конкурсы краевого и выше уровня оплачиваются по окончании выплаты за предыдущие;
- при проведении мероприятия в очно-дистанционном формате с применением дистанционных образовательных технологий (online в режиме реального времени) баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты;
 - при начислении баллов за победу, призовое место, место в 5-ке и 10-ке сильнейших учитывается количество участников и победителей (призёров) конкурса, а также то, кем учрежден и проводится конкурс: приоритет отдаётся конкурсам, рекомендованным и проводимым Министерством образования и науки, Министерством культуры, Министерством спорта РФ, Красноярского края и других регионов, Молодёжным правительством Красноярского края и т.п. (конкурс должен быть внесён в список рекомендованных мероприятий); если конкурс проводится другими организаторами на коммерческой основе и не внесён в список рекомендованных мероприятий, баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты;;
 - за место в 5-ке сильнейших баллы начисляются при условии более 10 участников в конкурсе; за место в 10-ке сильнейших баллы начисляются при условии более 20 участников в конкурсе с сохранением периода выплаты;
 - за участие в конкурсах не по профилю дополнительной образовательной программы или не в рамках Сферной организации воспитательной работы со школьниками района оплачивается не более половины предельного балла с сохранением периода выплаты.
- 3 - стимулирующая надбавка выплачивается по каждому конкурсу по максимальному достижению, баллы за несколько мест в одном конкурсе не суммируются;
- при начислении баллов за победу, призовое место, место в 5-ке и 10-ке сильнейших учитывается количество участников и победителей (призёров) конкурса, а также то, кем учрежден и проводится конкурс: приоритет отдаётся конкурсам, рекомендованным и проводимым Министерством образования и науки, Министерством культуры, Министерством спорта РФ, Красноярского края и других регионов, Молодёжным правительством Красноярского края и т.п. (конкурс должен быть внесён в список рекомендованных мероприятий); если конкурс проводится другими организаторами на коммерческой основе и не внесён в список рекомендованных мероприятий, баллы начисляются из расчета не более половины предельного балла;
 - за участие в конкурсах не по профилю дополнительной образовательной программы или не в рамках Сферной организации воспитательной работы со школьниками района оплачивается не более половины предельного балла.

2. Административно-вспомогательный персонал: инженер-программист, специалист по кадрам, инженер-энергетик, контрактный управляющий, администратор

Критерии оценки результативности и качества труда инженера-программиста ЦДТ	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10 (за одну базу)	месяц
Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	10	месяц
Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения	стабильная работа программного обеспечения	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	5	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда инженера-энергетика ЦДТ	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	5	на месяц
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5	на месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10	на месяц

Критерии оценки результативности и качества труда администратора	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	10	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	5	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда специалиста по кадрам	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	постоянно	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	20	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда контрактного управляющего	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	10	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	10	месяц

3. Младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии оценки результативности и качества труда работников центра	Условия		Предельное число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	10	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	5	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	5	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	5	месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	10	месяц

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»
от 26.04.2024, приказ № 56

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в процентном или абсолютном выражении, %
1.	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»**	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» **	25
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» **	30
	свыше 10 лет	25
1.3.	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
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1.	учреждения дополнительного образования	35
2.2.	за заведование элементами инфраструктуры:***	
	кабинетами, лабораториями	10
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20
3	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20

* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

** Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*** От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Размер выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива и творчество организации труда	Достижение результатов труда	X	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса Центра	Работа выполнена	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие результатов	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализованных проектов	участие	50

Основания повышения коэффициента по должностям педагогических работников

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2, \text{ где:}$$

K – повышающий коэффициент;

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

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

2. 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:

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

K_2 – повышающий коэффициент;

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.

3. Расчет фонда оплаты труда педагогических работников рассчитанный для установления повышающих коэффициентов, рассчитывается по формуле:

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп.}}, \text{ где:}$$

Q_1 – фонда оплаты труда педагогических работников;

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

Если повышающий коэффициент (К) превышает предельные значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества
от 26.04.2024 года, приказ № 56

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы
директора, его заместителей,
формируемой за счет всех источников финансового обеспечения
и рассчитываемой за календарный год,
и среднемесячной заработной платы работников
(без учета заработной платы директора, заместителей директора)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников/ раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения дополнительного образования	4	3

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

Критерии оценки результативности и качества деятельности директора	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, %*
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий 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	25
		международный уровень	30
	включенность работников в реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых учреждением региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий	более 20%	30
		10-20%	25
		5-10%	20
	Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, 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 отчётный период	30

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
		на федеральном уровне	30
		на международном уровне	30
	Соотношение числа победителей, призёров от общего числа участников региональных, федеральных, международных мероприятиях	более 0,2	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

Критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, %*
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	выполнение муниципального задания	100%	30
	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, получение педагогами дополнительного образования профессионального педагогического образования, своевременное обучение на курсах повышения квалификации	10
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15

	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров, плана методической работы	20
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение грантов	20
		привлечение целевых пожертвований физических и юридических лиц	20
		привлечение ресурсов других учреждений через договора о совместной деятельности (в том числе договора безвозмездного пользования)	20
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	15
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	15
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	10
Сохранность контингента обучающихся,	наполняемость детских объединений в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 5% от общей численности	20
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания, дополнительные общеразвивающие программы, прошедшие общественную экспертизу в форме независимой оценки качества)	наличие и реализация программ и проектов	20
	Обеспечение стабильности работы в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10

Критерии оценки результативности и качества деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы, %*	
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10	
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности		15
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов		10
		обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами		5
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение грантов		20
		привлечение целевых пожертвований физических и юридических лиц		20
		привлечение ресурсов других учреждений через договора о совместной деятельности (в том числе договора безвозмездного пользования)		20
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Обеспечение качества образования в учреждении	участие в инновационной деятельности	участие в конкурсах инновационных учреждений, победы в конкурсах инновационных учреждений	10 20
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	10
Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы		10
	Участие в массовых мероприятиях учреждения	краевой, районный, уровень ОУ	10
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	10

Выплаты за качество выполняемых работ

Эффективность управленческой деятельности	Управление процессом на основе эффективного распределения кадров	заполнение вакансий, непрерывность процесса	20
	Наличие плана/программы повышения квалификации обслуживающего персонала	реализация плана/программы повышения квалификации обслуживающего персонала. Консультации	20
	Обеспечение стабильности работы в коллективе	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10

*без учета повышающих коэффициентов

Размер персональных выплат директору, заместителям директора

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), % *
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	50
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	

* Без учета повышающих коэффициентов.

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

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества
от 26.04.2024 года, приказ № 56

Размер выплат по итогам работы директору, заместителям директора

Критерии оценки результативности и качества труда работников Центра	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