

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

Размеры и сроки индексации устанавливаются Законом Красноярского края о краевом бюджете.

1. **ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЦЕНТР РОСТА»**

2.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в локальных нормативных актах.

2.2.Минимальные размеры [окладов](#P208) (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Примерному положению.

2.3.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут увеличиваться при наличии условий определенных приложением 2 к настоящему Примерному положению.

1. **ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЦЕНТР РОСТА»**

3.1.Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту- ТК РФ) и другими федеральными законами.

3.2.Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=6E2658A068FF05DB7965CDE410F262288F47BE287340741E732FA39DF7988476DF82F359497F70E027E498358BC7CACB237FC1644634E461g2u0E) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3.Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F40DEE3D4Cc8GBH) ТК РФ ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F40DEC3146c8GBH) ТК РФ;

- выплаты при направлении в служебные командировки;

- выплаты при переезде на работу в [другую местность](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B0EC5D76B4D42A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64850F94F6B4EC95ED8378B679FB04C957A322E28AFEFEA29E);

- выплаты при совмещении работы с получением образования;

- выплаты в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности ([статья 66.1](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B2EC5C72B3D32A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64853FA4969409B04C833C23293AE4C8B65303028EA2EE) ТК РФ) при увольнении работника;

- выплаты за работу в сельской местности;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F20CcEG9H) ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E72758DD5F42385EAC2913AA527A5440BF5D314561F20DcEGBH) ТК РФ.

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными [законами](consultantplus://offline/ref=AB705B5F47EAC6CBE8161358322FB398B2E15C7DB3D52A636C4F04F7C0A5C8EBE4F64850F94F6949CF5ED8378B679FB04C957A322E28AFEFEA29E).

[Виды](#P468) и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению 3 к настоящему положению.

3.4. В случаях, определенных [законодательством](consultantplus://offline/ref=E07DD68FE376444277D007CA9187EDFEBE51AED1082C776CA53A1F5ACD0112D8B22C0C4B8A4E1AE4F91957FCD6AAE09E51693F96A9C4BDF8e9R5K) Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Оплата труда лиц, работающих по - совместительству внутреннему или внешнему, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда и производится с учетом районного коэффициента и надбавок. (ч. 1 ст.135 ТК РФ, ст. 285 ТК РФ)

При установлении лицам, работающим по - совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

**4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

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

4.2.Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

- выплаты **по итогам работы**

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников организации устанавливаются в соответствии с [приложением 4](#P172) к настоящему положению.

При осуществлении стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Учреждениями могут применяться **иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные** приложениями **к настоящему Порядку.**

4.3.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.4Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

* 1. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.6.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.7.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему положению.

Персональная стимулирующая выплата молодым специалистам устанавливается на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения.

Право на ежемесячную персональную стимулирующую выплату молодому специалисту, имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

Указанная надбавка предоставляется как по основному месту работы, так и по совместительству.

4.8.Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),обеспечения региональной выплаты.

4.9.Персональные выплаты (региональные выплаты) в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда). (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" ))

4.9.1.Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

4.9.3.Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9.4.Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.2 ст.4 Закон Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений")

4.10.При выплатах по итогам работы учитываются:

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

[Размер](#P5393) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему положению.

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

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

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

4.13.Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.14.При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

***Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации, определяется по формуле:***

***С = С1балла x Бi,*** где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации в плановом периоде;

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

**base_23675_184841_1**где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам организации в месяц в плановом периоде;

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

***Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп***, где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам организации, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) организации, на месяц в плановом периоде;

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

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации на месяц в плановом периоде.

**5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

5.1.1. Руководителям Учреждений, их заместителям 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 **результа**ты работы;
* выплаты за **качеств**о 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;
* выплаты **по итогам** работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

[Размер](#P2180) выплат по итогам работы руководителям организаций, заместителям определяется согласно приложению 9 к настоящему положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

[Размер](#P2102) персональных выплат руководителям Учреждений, заместителям определяется согласно приложению 8 к настоящему положению.

5.1.2. Выплаты компенсационного характера руководителям Учреждений, их заместителей устанавливаются в соответствии с п.3.3 настоящего Примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2.Размер должностного оклада руководителей Учреждений подведомственных управлению образования администрации Богучанского района, устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им учреждения с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.2.1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников муниципальной организации основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется согласно приложению 11.

Перечень должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» утверждается администрацией Богучанского района Красноярского края (постановлением).

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

* 10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);
* 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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.

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

- при высшей квалификационной категории - на 20%;

- при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.3.Группа по оплате труда руководителей Учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района Красноярского края от 18.05.2012 №651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

5.3.1.Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом начальника управления образования администрации Богучанского района, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4.Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем образовательной организации на 10-30 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих образовательных организаций без учета увеличения должностного оклада руководителя при наличии квалификационной категории.

5.5.Предельное количество должностных окладов руководителей образовательных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.5.1.Предельный [уровень](#P2235) соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей) определяется размером, не превышающем размера, предусмотренного приложением 10.

5.6.Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Учреждений может направляться на стимулирование труда работников Учреждений.

5.7.Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям организаций осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной при управлении образования администрации Богучанского района (далее - рабочая группа).

Рабочая группа осуществляет свою работу в соответствии с Положением, утвержденным начальником управления образования администрации Богучанского района.

5.7.1.Руководители Учреждений не позднее 20 числа текущего месяца представляют в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности организаций за месяц (период аналитической информации начинается с 20 числа предыдущего месяца и заканчивается 19 числом текущего месяца), являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

5.7.2.Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.7.3.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.

5.7.4.С учетом мнения рабочей группы управление образования администрации Богучанского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

5.8.[Виды](#P565) выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителей Учреждений, их заместителей определяются согласно приложению 7 к настоящему положению.

5.8.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Руководителю организации выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются в процентах от должностного оклада. Заместителям руководителя стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются в баллах.

5.8.2.Заместителям руководителя размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего Учреждения.

5.8.3.Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного п.5.5 настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

5.8.4.Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается и выплачивается ежемесячно в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций:

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности | доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

5.9.Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Учреждения их заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей организаций и их заместителей и представления указанными лицами данной информации устанавливается администрацией Богучанского района.

1. **ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1.Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организаций, составляет не более 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.

6.2.Руководителям Учреждений, их заместителям, работникам организаций в пределах утвержденного фонда оплаты труда **осуществляется выплата единовременной материальной помощи.**

Единовременная материальная помощь работникам Учреждений оказывается на основании приказа руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Единовременная материальная помощь руководителям образовательных учреждений оказывается на основании приказа начальника управления образования администрации Богучанского района.

Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2. Размер единовременной материальной помощи руководителям Учреждений не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем 2 пункта 6.2.

6.3.Выплата единовременной материальной помощи производится с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

***1. Профессиональная квалификационная группа должностей***

***работников образования***

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень |  | 3511 [<\*>](file:///D:\users\userruo\Desktop\Елена\ПОСТАНОВЛЕНИЯ\оплата%20труда\1030-п\изменения%20от%2001.10.2020\изменения%20в%20положение%20об%20оплате%20труда%20от%20%2001.10.2020.docx#P91) |
| 2 квалификационный уровень |  | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | **5760** |
| при наличии высшего профессионального образования | 6556 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6029 |
|  | при наличии высшего профессионального образования | 6866 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | **6603** |
| при наличии высшего профессионального образования | **7521** |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7226 |
| при наличии высшего профессионального образования | 8234 |

--------------------------------

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3964 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5381 руб.

***2. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих»***

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | **3511** |
| 2 квалификационный уровень | 3704 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3896 |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | **4282** |
| 2 квалификационный уровень | 4704 |
| 3 квалификационный уровень | 5164 |
| 4 квалификационный уровень | 6208 |

***3. Профессиональные квалификационные группы должностей***

***работников физической культуры и спорта***

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | |
|  | 3896 |

***4. Профессиональные квалификационные группы должностей***

***работников культуры, искусства и кинематографии***

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
|  | | 3896 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
|  | при наличии среднего профессионального образования | 4704 |
| при наличии высшего профессионального образования | 5937 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава» | | |
|  | | 7419 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | |
|  | | 3334 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | | 3896 |
| 4 квалификационный уровень | | 5667 |

***5. Профессиональные квалификационные группы***

***общеотраслевых профессий рабочих***

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | **3016** |
| 2 квалификационный уровень | 3161 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | **3511** |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5667 |

***6. Должности руководителей структурных подразделений***

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений[<\*>](file:///D:\users\userruo\Desktop\Елена\ПОСТАНОВЛЕНИЯ\оплата%20труда\1030-п\изменения%20от%2001.10.2020\изменения%20в%20положение%20об%20оплате%20труда%20от%20%2001.10.2020.docx#P183) | |
| 1 квалификационный уровень | 8565 |
| 2 квалификационный уровень | 9207 |
| 3 квалификационный уровень | 9933 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4282 |
| 3 квалификационный уровень | 4704 |
| 4 квалификационный уровень | 5937 |
| 5 квалификационный уровень | 6706 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 7248 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7790 |
| 2 квалификационный уровень | 9025 |
| 3 квалификационный уровень | 9718 |

--------------------------------

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

***7. Должности, не предусмотренные профессиональными***

***квалификационными группами***

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Заведующий библиотекой | 7248 |
| Художественный руководитель | 7419 |
| Специалист по охране труда | 4282 |
| Специалист по охране труда II категории | 4704 |
| Специалист по охране труда I категории | 5164 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам образовательных организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций, находящихся на территории Муниципального образования Богучанский район (далее - организации), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. ***Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной*** платы определяется по формуле: ***О = Оmin + Оmin x K/100,*** где:

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

Оmin - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный в соответствии с приложением 1 к настоящему примерному положению;

K - повышающий коэффициент.

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#Par16) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда организации, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1 | ***За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:*** | |
| высшей квалификационной категории | 25% |
| первой квалификационной категории | 15% |
| второй квалификационной категории | 10% |
| 2 | ***За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:*** | |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |

***5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: К = К1 + К2, где:***

К1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 1](#Par16) таблицы;

К2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с [пунктом 2](#Par16) таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента (К2) осуществляется следующим образом:

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то К2 = 0%,

-если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле***: К2 = Q1 / Qокл x 100%,***  где:

Qокл - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов; Расчитывается по следующей формуле: ***Q1 = Q - Q2 - Qстим - Qотп,***  где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 - 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;

Qстим - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 3 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |
|  |  |

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par75) |
|  | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) [<\*\*>](#Par76) | 20 |
|  | руководителям учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; | 15 |
|  | руководителям; работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах) общеобразовательных учреждений, имеющих интернат | 20 |
|  | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
|  | за работу в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях среднего профессионального образования | 20 |
|  | за работу в общеобразовательном учреждении, имеющем интернат | 15 |
|  | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях | 20 |
|  | женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
|  | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
|  | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25 |
|  | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
|  | выплата 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 группах.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 4 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

**Заведующий отделом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | | Максимальное количество баллов (периодичность) |
| *Р.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | | |
| 1.Стабильность педагогического коллектива отдела | | - сохранность педагогических кадров (не менее 90%)  - увеличение спроса на услуги отдела (привлечение новых кадров) | до 5 б. (июнь)  до 5 б. (сентябрь) |
| 2. Востребованность общеобразовательных программ отдела | | - сохранность обучающихся - 100%  - наполняемости учебных групп в соответствии с нормой  - посещаемость занятий – 80% | до 10 б. (январь, сентябрь) |
| 3.Выполнение муниципального задания, соглашений | | - на 100% (по итогам) | До 10 б. |
| 4.Участие в разработке и реализация новых ОП, курсов в отделе | | - сетевые  - для старшеклассников  - индивидуальные для одаренных  - по новым направлениям | до 5 б. (сентябрь, июнь) |
| 5.Личное участие в профессиональных конкурсах | | Очное участие | Заочное участие |
| *Районный конкурс* | | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. | - Участник – до 5 б.  - Победитель – до 10 б. |
| *Краевой конкурс* | | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. |
| *Российский конкурс* | | - Участник – до 20 б.  - Победитель – до 25 б. | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. |
| 6.Продвижение образовательных практик (успешный опыт работы) ЦДОД | | - статьи в газету, сайт ЦДОД  - выступления на различных мероприятиях по линии других учреждений (объем, актуальность) | до 3 б. за каждое |
| 7.Личное участие в проектной деятельности (разработка. защита, реализация) | | Участие  Уровень района – 2 б.  Уровень края – 10 б.  Уровень России – 15.б. | Победа  Уровень района – 5б.  Уровень края – 20 б.  Уровень России – 25.б. |
| 8.Проведение семинаров для педагогов отдела | | - актуальнось, содержание  - оптимальное количество участников | до 10 б. |
| 9.Качество управленческой культуры | | - руководство творческими, рабочими группами, проектами  - регулярность заседаний | До 5 б. (по итогам работы) |
| 10..Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | - заключение договоров, соглашений (актуальность, приоритетность). | До 5 б. |
| 11.Дополнительные виды работ (приоритетные направления) | | - личное участие в работе жюри, экспертных комиссий, ведущих мероприятий, спартакиада и другие виды работ с учетом специфики | До 10 б. |
| 12.Выполнение му4ниципального задания | | 98 – 100%  95 – 98%  90 – 95%  Менее 90% | 10 б.  8 б.  5б.  0 б. |
| *Р.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | |
| 1.Организация и проведение районных мероприятий | | - положительная динамика участников  - привлечение дополнительных ресурсов к проведению  - новизна мероприятия (изменения) | до 10 б. |
| 2.Ведение профессиональной документации, разработка локальных актов | | - Разработка учрежденческих программ, Положений о проведении мероприятий и т.д.  - План работы, протоколы, аналитические справки, самообследование. | До 5 б. |
| 3.Исполнительская дисциплина | | - Своевременное и качественное предоставление отчетов, аналитических справок и др. документов | до 3 б. |
| 4.Работа с базой Навигатор | | - систематичность  - своевременность  - качество  - отчетность | до 3 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | | |
| 1.Повышение уровня профессионализма педагогов учреждения, мотивирование на инновационную деятельность | - увеличение педагогов, прошедших курсовую подготовку  - увеличение педагогов, получивших квалификационную категорию  - участие педагогов в профессиональных конкурсах  - новые формы, качество открытых занятий, отчетных мероприятий  - увеличение педагогов, участвующих в проектной и исследовательской деятельности разных уровней | | До 10 б. (январь, июнь) |
| 2.Участие педагогов отдела в профессиональных конкурсах | Участие  Уровень района – до 2 б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России –до 15.б. | | Победа  Уровень района – до 5б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 30.б |
| 3.Непрерывное профессиональное развитие (курсы повышения квалификации, семинары). | - выступления перед коллегами,  - эффективное использование в работе | | до 5 б. |
| 4.Обеспечение проекта «Успех каждого ребенка» | - положительная динамика достижений обучающихся (увеличение призеров и победителей) | | До 10 б. |

**Методист**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | Максимальное количество баллов (периодичность) |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | |
| 1.Методическое сопровождение разработки и реализация новых ОП, курсов. | - сетевые  - для старшеклассников  - индивидуальные для одаренных  - новые направления  - востребованность ОП (сохранность, наполняемость, посещаемость – по норме) | до 10 б. (сентябрь, июнь) |
| 2.Личное участие в профессиональных конкурсах | Очное участие | Заочное участие |
| *Районный конкурс* | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. | - Участник – до 5 б.  - Победитель – до 10 б. |
| *Краевой конкурс* | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. |
| *Российский конкурс* | - Участник – до 20 б.  - Победитель – до 25 б. | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. |
| 3.Продвижение образовательных практик (успешный опыт работы) ЦДОД | - статьи в газету, сайт ЦДОД  - выступления на различных мероприятиях по линии других учреждений | до 3 б. за каждое |
| 4.Личное участие в проектной деятельности (разработка. защита, реализация) | Участие  Уровень района – до 2 б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России – до 15.б. | Победа  Уровень района – до 5б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 25.б. |
| 5.Проведение методических семинаров для педагогов | - актуальнось, содержание  - оптимальное количество участников | до 10 б. |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Осуществление дополнительных видов работ. | - личное участие в работе жюри, экспертных комиссий, ведущих мероприятий, спартакиада и другие виды работ с учетом специфики | До 3 б. за каждую позицию |
| 2.Исполнительская дисциплина | Своевременное и качественное предоставление отчетов, аналитических справок и др. документов | до 3 б. |
| 3.Разработка локальных актов | Разработка учрежденческих программ, Положений о проведении мероприятий, других важных документов | до 5 б. |
| 4. Работа с базой Навигатор | - систематичность  - своевременность  - качество  - отчетность | До 3 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Прохождение курсов повышения квалификации | - выступления перед коллегами,  - использование в работе | до 5 б. |
| 2.За качество индивидуальной работы с педагогами отдела, мотивирование на инновационную деятельность | - проведение открытых занятий, отчетных мероприятий отдела (новые формы, качество)- по факту | До 3 б. по каждой позиции, призовое место – до 8 б. |
| -наличие изменений в составе УМК, портфолио (пополнение) педагогов отдела – по факту |
| - участие педагогов отдела в проектной и исследовательской деятельности разных уровней |
| - выступления педагогов отдела с опытом работы – по факту |
| - разработка новых ОП педагогами отдела |
| - организация участия педагогов в профессиональных конкурсах |

**Педагог – организатор**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | Максимальное количество баллов (периодичность) |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | |
| 1.Организация и проведение каникулярных мероприятий | - не менее 50 участников  - новизна мероприятия  - качество организации и проведения | до 5 б. (по факту) |
| 2.Организация и проведение заседаний штаб-квартиры районной детской организации | - участвует весь состав  - протокол (с решением) | до 5 б. (по факту) |
| 3.Личное участие в профессиональных конкурсах | Очное участие | Заочное участие |
| *Районный конкурс* | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. | - Участник – до 5 б.  - Победитель – до 10 б. |
| *Краевой конкурс* | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. |
| *Российский конкурс* | - Участник – до 20 б.  - Победитель – до 25 б. | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. |
| 4.Продвижение образовательных практик (успешный опыт работы) ЦДОД | - статьи в газету, сайт ЦДОД  - выступления на различных мероприятиях по линии других учреждений | до 3 б. за каждое |
| 5.Личное участие в проектной деятельности (разработка. защита, реализация) | Участие  Уровень района – до б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России – до 15.б. | Победа  Уровень района – до 5б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 25.б. |
| 6.Проведение семинаров для педагогов-организаторов | - актуальнось, содержание  - оптимальное количество участников | до 10 б. |
| *Р.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Организация и проведение районных мероприятий | - положительная качественная и количественна динамика  - привлечение дополнительных ресурсов к проведению  - новизна мероприятия (изменения) | до 10 б. |
| 2.Осуществление дополнительных видов работ. | - личное участие в работе жюри, экспертных комиссий, ведущих мероприятий, спартакиада и другие виды работ с учетом специфики | По 3 б. за каждую позицию |
| 3.Работа с базой Навигатор | - систематичность  - своевременность  - качество  - отчетность | До 3 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| Прохождение курсов повышения квалификации | - выступления перед коллегами,  - использование в работе | до 5 б. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях | Очные конкурсы | ОН-лайн конкурсы |
| *районные* | - участник – до 3 б.  - победитель, призер – до 8 б.  (за каждое последующее место – по 1 б., но не более 8 б.) | - участник – до 1 б.  - победитель, призер – до 5 б. |
| *краевые* | - участник – до 8 б.  - победитель, призер – до 10 б.  (за каждое последующее место – по 2 б., но не более 25 б.) | - участник – до 5 б.  - победитель, призер – до 8 б. |
| *всероссийские* | - участник – до 10 б.  - победитель, призер – до 15 б.  (за каждое последующее место – по 2 б., но не более 35 б.) | - участник – до 8 б.  - победитель, призер – до 10 б. |
| *международные* | - участник – до 12 б.  - победитель, призер – 20 б.  (за каждое последующее место – по 2 б., но не более 45 б.) | - участник – до 10 б.  - победитель, призер – до 15 б. |

**Педагог дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | Максимальное количество баллов (периодичность) |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | |
| 1.Востребованность ОП | - Сохранность контингента от первоначального комплектования – 100%  - наполняемость учебных групп в соответствии с нормативной базой  - посещаемость занятий – 80% | до 10 б.  (по итогам полугодия, года – январь, сентябрь) |
| 2. Качество реализации общеобразовательной программы | - полнота реализации программы – 100%;  - разнообразие форм аттестации обучающихся;  - наличие планов-конспектов учебных занятий по ОП (не менее 5) с приложением новых видов дидактических, инструктивных, наглядных и т.д. материалов к каждому конспекту | до 10 б. (по итогам года) |
| 3.Ведение портфолио обучающихся, карт индивидуального развития | - наличие не менее, чем на учебную группу  - соответствие содержания требованиям | до 2 б. за одно портфолио, карту (май) по предъявлению |
| 4.Организация проектной деятельности в объединении (разработка, защита, реализация) | Участие  Уровень района – до 3 б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России – до 15 б. | Победа  Уровень района – до 10 б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 25 б.  (плюс оплата по факту за реализацию – до 5 б.) |
| 5.Непрерывное повышение профессионального уровня | - Открытые занятия, воспитательные мероприятия, творческие отчеты детских коллективов  (новизна формы проведения, содержание) | Уровень ЦДОД – до 5 б.  Уровень района – до 10 б. |
| - Мастер – классы  (актуальность, востребованность) | Уровень ЦДОД – до 3 б.  Уровень района – до 6 б. |
| - Выступления с опытом работы  (актуальность, качество) | Уровень ЦДОД – до 3 б.  Уровень района – до 8 б. |
| - Курсы повышения квалификации с выступлением перед коллегами  (использование в работе) | Уровень ЦДОД – до 7 б.  Уровень района – до 10 б. |
| - аттестация на категорию (первая, высшая) | 3 (1), 5 (в.) б. |
| 6.Ведение обязательной профессиональной документации | Предоставление в срок, без замечаний  1 полугодие: (отчет за лето, рабочая программа, списки обучающихся , расписание занятий, договоры, протоколы аттестации, сдача журналов на проверку, соц. группы)  2 полугодие: (протоколы аттестации, журналы, программа на лето) | до 3 б. (январь, сентябрь) |
| 7.Личное участие педагога в профессиональных конкурсах (в том числе по специальности) | Очное участие | Заочное участие |
| *Районный конкурс* | – участник – до 10 б.  - победитель – до 15 б. | – участник – до 5 б.  - победитель – до 10 б. |
| *Краевой конкурс* | – участник – до 20 б.  - победитель – до 35 б. | – участник – до 10 б.  - победитель – до 20 б. |
| *Российский конкурс* | – участник – до 30 б.  - победитель – до 40 б. | – участник – до 20 б.  - победитель – до 30 б. |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Организация летнего образовательного отдыха детей. | - Наличие разработанной программы в Навигаторе  - Разнообразие форм  ( новизна , необходимый охват детей, включение социальных групп детей, фото- подтверждение | до 10 б. ( сентябрь) |
| 1. Активная работа с родителями, использование различных форм взаимодействия | - родительские собрания,  - совместные мероприятия (оптимальное количество участников, актуальность, результативность | до 3 б. за каждое |
| 3. Организация воспитательной работы в коллективе | - качество проведения воспитательных мероприятий (актуальность, новые формы, оптимальное количество участников, сеть интернет) | до 3 б. за каждое (по факту) |
| 4.Осуществление дополнительных видов работ. | - участие детского объединения в массовых мероприятиях, в том числе по линии других организаций (уровень мероприятия, качество, количество участников);  - личное участие педагога в работе жюри, экспертных комиссий, ведущих мероприятий, спартакиаде и другие виды работ с учетом специфики;  - популяризация деятельности объединения в сети Интернет | до 3 б. за каждое (по факту) |
| 5.Работа с базой Навигатор | - соблюдение указанных сроков  - программа на ПФДО | до 5 б. |
| 6.Вовлечение социальных групп детей | - вовлечение в массовые, конкурсные мероприятия (по факту участия)  - достижения детей | До 2 б. за ребенка, не более 10 |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях | Очные конкурсы | Он-лайн конкурсы |
| *районные* | - участник – до 5 б.  - победитель, призер – до 10 б.  (за каждое последующее место – до 1 б., но не более 10 б.) | - участник – до 3 б.  - победитель, призер – до 5 б |
| *краевые* | - участник – до 8 б.  - победитель, призер – до 15 б.  (за каждое последующее место – до 2 б., но не более 15 б.) | - участник – до 5 б.  - победитель, призер – до 10 б. |
| *всероссийские* | - участник – до 10 б.  - победитель, призер – до 20 б.  (за каждое последующее место – до 3 б., но не более 20 б.) | - участник – 8 б.  - победитель, призер – до 15 б. |
| *международные* | - участник – до 15 б.  - победитель, призер – до 30 б.  (за каждое последующее место – до 4 б., но не более 25 б.) | - участник – 10 б.  - победитель, призер – до 20 б. |
| 2.Достижения обучающихся в учебно – исследовательской конференции | Очное участие | Заочное участие |
| *Уровень ЦДОД* | Участник – до 4 б. | - |
| *Кустовой уровень* | Участник – до 6 б. | - |
| *Районный уровень* | Участник – до 10 б.  Победитель, призер – до 15 б. | Участник – до 8 б. |
| *Краевой уровень* | Участник – до 15 б.  Победитель, призер – до 20 б. | - Участник – до 12 б. |

**Секретарь-машинистка, инспектор ОК**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | | | | |
| 1.Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | 1.Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов  отсутствие замечаний | | до 5 б. | | |
| 2.Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных. Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | | до 3 б. | | |
| 3.Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды. Отсутствие замечаний | | до 3 б. | | |
| 4.Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников. Отсутствие замечаний | | до 3 б. | | |
| 5.Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота. Отработанные технологии делопроизводства | | до 5 б. | | |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | | | | |
| 1.Оперативность выполняемой работы | Качественное исполнение документов в установленные сроки. Отсутствие замечаний | | | до 5 б. | |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | | | | |
| 1.Коммуникативная культура | | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения. Отсутствие замечаний | | | до 3 б. |

**Водитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | |
| 1.Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и др.) | Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению | до 3 б. |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Осуществление дополнительных видов работ | Мелкий ремонт транспортного средства.  Мойка транспортного средства. | до 3 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения | Отсутствие ДТП. Отсутствие штрафных санкций. | до 5 б. (январь, июнь) |
| 2.Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения. Отсутствие жалоб. | до 5 б. (январь, июнь) |

**Костюмер, художник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Р.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | |
| 1.Выполнение технических условий | 1.Своевременная, качественная, соответствующая тематике подготовка костюмов, декораций. .Отсутствие замечаний со стороны администрации, руководителя. | до 10 б. |
| 2.Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, костюмов, декораций, материалов отсутствие замечаний надзорных органов. | До 5 б. |
|  | 3.Своевременное и качественное оформление зала, помещения к мероприятиям, за каждое Отсутствие замечаний со стороны администрации, руководителя. | до 5 б. |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Участие в мероприятиях учреждения | Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту. | до 5 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Участие обучающихся в мероприятиях и конкурсах | Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях районного, краевого, российского, международного уровня. | до 10 б. |

**Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик производственных помещений, гардеробщик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *1.Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | |
| 1.Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | 1.Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности. Отсутствие замечаний, жалоб | До 4 б. |
| 2.Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций. Отсутствие протоколов | До 5 б. |
| *2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную  Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования  Благоустройство территории | до 10 б. |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | *До 5 б.* |

**Звукооператор, техник по обслуживанию компьютеров**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | | |
| 1.Использование в работе новых форм и технических возможностей озвучивания, (аккомпанемента) | Овладение приемами работы с новыми техническими средствами  Владение музыкальными навыками импровизации, композиции | До 8 б. |
| 2.Организация и проведение занятий и мероприятий | - полный подбор музыкального материала 100%  -с составлением плей-листа для мероприятия  - с проведением репетиций для мероприятий  Положительные отзывы, отсутствие замечаний со стороны руководства | До 5 б. |
| *Р.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения | Функционирование локальной сети, электронной почты, использование программного обеспечения. Стабильно. | До 8 б. |
| 2.Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний, конференций | Качественная организация работы. Отсутствие замечаний. | *До 8 б.* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 5 к положению об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТРАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

(Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](#Par106) |
| 1 | за опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par107) | |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [<\*\*\*>](#Par108) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» [<\*\*\*>](#Par108) | 20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [<\*\*\*>](#Par108) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» [<\*\*\*>](#Par108) | 30% |
| 1.3 | свыше 10 лет: | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук ультурологи, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par108) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» [<\*\*\*>](#Par108) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» [<\*\*\*>](#Par108) | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы | |
| 2.3 |  |  |
| За заведование кабинетами, лабораториями | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4 | профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня; общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровней и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровней за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района | 47,1% |
| 2.5 | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| 2.6 | за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений | 60% |
| 2.7 | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей | 60% |
| 3 | молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N6 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**РАЗМЕР**

**ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 7 к положению об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,**

**В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ МБОУ ДОД «Центр роста»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы [<\*>](consultantplus://offline/ref=A7C7550A2097A10F5680EDF1DFEE5FDC6E7848E2B42B67A2CAD83086BDF937A83C220ED4B02D596B3C3568057AEFABA0AA40C052943C83F76605B802m2n1K) |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ***Руководитель учреждения*** | ***1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач*** | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | 1.1. обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса учащихся в учреждении | - Отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| - отсутствие травм, несчастных случаев, допущенных при несоблюдении мер безопасности сотрудниками учреждения | 15% |
| 1.2. выполнение муниципального задания  (по итогам работы за финансовый год) | 98 - 100% | 25% |
| 95 - 98% | 20% |
| 90 – 95 % | 10% |
| менее 90% | 0% |
| 1.3. Эффективность финансово –экономической деятельности | - эффективное использование запланированных бюджетных средств | 5% |
| 1.4. Информационная открытость учреждения | -своевременное обновление информации, размещаемой на сайте; | 5% |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*** | | | |
| Выполнение плана работы на уровне установленных показателей | 2.1. Процент выполнения запланированных работ | Муниципальный уровень | 10% |
| Региональный уровень | 20% |
| Федеральный уровень | 30% |
| ***3. Выплаты за качество выполняемых работ*** | | | |
| Выполнение функций контрактного управляющего | 3.2.. Разработка плана-графика закупок; осуществление подготовки изменений для внесения в план-график. | Размещение в единой информационной системе (ЕИС) плана-графика и внесенных в него изменений. | 7% |
|  |  | 3.3. Проверка государственных контрактов, договоров обслуживаемых учреждений; рассмотрение протокол разногласий (при необходимости); размещение проект контракта (контракт) в ЕИС и на электронной площадке; | Договоры заключены в соответствии с действующим законодательством (без замечаний) | 7% |
|  |  | 3.4. Ведение претензионных переговоров с поставщиками | Составление претензий по неисполнению контракта | 7% |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

**Заместитель директора по УВР**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | Максимальное количество **баллов** (периодичность) |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | |
| 1.Стабильность педагогического коллектива учреждения | - сохранность педагогических кадров (не менее 90%)  - увеличение спроса на услуги (привлечение новых кадров) | до 5 б. (июнь)  до 5 б. (сентябрь) |
| 2. Востребованность общеобразовательных программ учреждения | - сохранность обучающихся – 100%  - наполняемость учебных групп в соответствии с нормой  - посещаемость занятий – 80% | до 10 б. (январь, июнь) |
| 3.Выполнение муниципального задания. | 98 – 100%  95 – 98%  90 – 95%  Менее 90% | 10 б.  8 б.  5 б.  0 б. |
| 4.Участие в разработке и реализации новых ОП, курсов | - сетевые  - для старшеклассников  - индивидуальные для одаренных  - новые направления | до 5 б. (сентябрь, июнь) |
| 5.Личное участие в профессиональных конкурсах | Очное участие | Заочное участие |
| *Районный конкурс* | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. | - Участник – до 5 б.  - Победитель – до 10 б. |
| *Краевой конкурс* | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. | - Участник – до 10 б.  - Победитель – до 15 б. |
| *Российский конкурс* | - Участник – до 20 б.  - Победитель – до 25 б. | - Участник – до 15 б.  - Победитель – до 20 б. |
| 6.Продвижение образовательных практик (успешный опыт работы) ЦДОД | - статьи в газету, сайт ЦДОД  - выступления на различных мероприятиях по линии других учреждений | до 5 б. за каждое |
| 7.Личное участие в проектной деятельности (разработка, защита, реализация) | Участие  Уровень района – до 2 б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России – до 15.б. | Победа  Уровень района – до 5б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 25.б. |
| 8.Проведение, участие в проведении семинаров для педагогов. | - актуальнось, содержание  - оптимальное количество участников | до 10 б. |
| 9.Качество управленческой культуры | - руководство методическим советом, творческими, рабочими группами, проектами  - регулярность заседаний | До 5 б. (по итогам работы) |
| 10.Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | - заключение договоров, соглашений (актуальность, приоритетность). | До 5 б. |
| 11. Включение в образовательный процесс детей различных социальных групп | - стабильность и увеличение общего охвата  - положительная динамика творческих достижений | До 5 б. (январь, июнь) |
| 12Дополнительные виды работы (приоритетные направления) | - личное участие в работе жюри, экспертных комиссий, спартакиаде и другие виды работ | До 15 б. |
| 13.Информационная открытость организации | - своевременное обновление информации на сайте | До 5 б. |
| *Р.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Организация и проведение районных мероприятий | - положительная динамика участников  - привлечение дополнительных ресурсов к проведению  - новизна мероприятия (изменения) | до 10 б. |
| 2.Ведение профессиональной документации, разработка локальных актов | - разработка учрежденческих программ, Положений о проведении мероприятий и т.д.  - план работы, протоколы, аналитические справки, самообследование. | До 3 б. |
| 3.Исполнительская дисциплина | - своевременное и качественное предоставление материалов, отчетов, аналитических справок, самообследования и др. документов (объем, важность) | До 5 б. |
| 4.Организация каникулярного отдыха детей в учреждении | - разработка плана-карты, новые формы, стабильный охват детей (не ниже ). | До 10 б. |
| 5. Работа с базой Навигатор | - систематичность  - своевременность  - качество  - отчетность | до 3 б. |
|  |  |  |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1.Повышение уровня профессионализма педагогов учреждения, мотивирование на инновационную деятельность | - увеличение педагогов, прошедших курсовую подготовку  - увеличение педагогов, получивших квалификационную категорию  - участие педагогов в профессиональных конкурсах  - новые формы, качество открытых занятий, отчетных мероприятий  - увеличение педагогов, участвующих в проектной и исследовательской деятельности разных уровней | До 10 б. ( июнь) |
| 2.Участие педагогов в профессиональных конкурсах | Участие  Уровень района – до 2 б.  Уровень края – до 10 б.  Уровень России –до 15.б. | Победа  Уровень района – до 5б.  Уровень края – до 20 б.  Уровень России – до 30.б |
| 3.Непрерывное профессиональное развитие (курсы повышения квалификации, семинары). | - выступления перед коллегами,  - эффективное использование в работе | до 5 б. |
| 4.Обеспечение проекта «Успех каждого ребенка». | - положительная динамика достижений обучающихся (увеличение призеров и победителей) | До 10 б. (июнь) |

**Заместитель директора по АХЧ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Показатели (что учитывается) | Максимальное количество баллов (периодичность) |
| *Р.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении* | | |
| 1.Профилактика и устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций | - своевременность  - оперативность  - качество | до 5 б. (по факту) |
| 2. Проведение текущих ремонтных работ | - планирование  - выполнение в указанный срок  - качество  - оптимальный объем | до 8 б. (по факту) |
| 3.Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил в помещениях учреждения | - отсутствие жалоб  - отсутствие замечаний  - своевременное обеспечение средствами  - сохранность имущества | до 3 б. (январь, июнь) |
| 4.Инвентаризация, списание материалов и оборудования | - отсутствие замечаний по результатам  - своевременность списания  - порядок хранения | до 3 б. (по итогам) |
| 5.Подготовка и прохождение технической диагностики автотранспорта | - своевременность  - оперативность  - полнота  - отсутствие замечаний | до 5 б. |
| 6.Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | - отсутствие травм и несчастных случаев  - отсутствие предписаний надзорных органов (по итогам проверки)  - отсутствие правонарушений | до 3 б. (январь, июнь) |
| 7. Дополнительные виды работы (приоритетные направления) | - разовые поручения | до 10 б. (по факту) |
| *Р.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы* | | |
| 1.Содержание прилегающей территории | - систематическая уборка  - озеленение  - оформление  - благоустройство | до 3 б. |
| 2. Финансовое сопровождение грнтовых проектов | - смета  - контракты  - отчеты в указанные сроки | до 3 б. (по факту) |
| 3.Исполнительская дисциплина | - своевременное и качественное предоставление отчетов, актов, справок, самообследование и др. документов (объем, важность) | до 5 б. |
| 4.Подготовка учреждения к новому учебному годы | - своевременность  - необходимая документация  - отсутствие замечаний | до 10 б. (по итогам) |
| *Р.3 Выплаты за качество выполняемых работ* | | |
| 1. Исполнение договорных обязательств фирмами по обслуживанию учреждения | - эффективный контроль  - своевременность выполнения работ по договору  - отсутствие претензий | До 5 б (декабрь, июнь) |
| 2.Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности | - сметы  - работа по контрактам  - работа с сайтами  - пополнение материально- технической базы  - личная инициатива | До 10 б. |
| 3.Непрерывное профессиональное развитие (курсы повышения квалификации, семинары). | - эффективное использование в работе | до 5 б. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 8 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) [<\*>](#Par63) |
| 1 | ***сложность, напряженность и особый режим работы:*** |  |
| наличие филиалов: |  |
| до 3 (включительно) | 30% |
| свыше 3 | 60% |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета | 60% |
| за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края | 60% |
|  | за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей | 60% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](#Par64) |  |
| от 1 года до 5 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 5% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 20% |
| от 5 года до 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 15% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 30% |
| свыше 10 лет [<\*\*\*>](#Par65) | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](#Par65) | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" [<\*\*\*>](#Par65) | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*\*>](#Par65) | 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 N9 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ И**

**ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), % [<\*>](#P2221) |
| наименование | индикатор |
| Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | международные | 20% |
| федеральные | 10% |
| межрегиональные | 5% |
| региональные | 3% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 5% |
| Подготовка образовательной организации к новому учебному году | Организация принята надзорными органами | Без замечаний | 10% |

--------------------------------

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение N 10 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**Предельный** [**уровень**](#P2235) **соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей)**

(Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 N 648-п (ред. от 22.09.2020) "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края")

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование типов учреждений | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз | | |
| руководитель учреждения | заместители руководителя | главный бухгалтер |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Учреждения дополнительного образования | 4,2 | 2,6 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 11 к положению об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**Порядок**

**исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размер должностного оклада руководителя муниципальной организации.

2.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации рассчитывается по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| ДО ср= |  |
| SUM (ДО)  ------------------  n |

где: ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

3.Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной организации подлежит пересмотру в случае:

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

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

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 12 к положению  об оплате труда работников МБОУ ДОД «Центр роста» |

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (образование)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности, профессии работников учреждения |
| 1.1. | Организация дополнительного образования | Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог-организатор, концертмейстер |