ПРИНЯТО
общим собранием трудового коллектива
МБУ ДО «Кежемский районный
Центр детского творчества»
Протокол № 2 от 22.01.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества»
_____ Е.И. Хоменко
(личная подпись) (инициалы, фамилия)
Приказ № 3 «а» от 25.01.2021 г.

Положение
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 10.11.2011 № 1573-п, от 12.12. 2011 № 1796-п, от 08.10.2012 1321-п, от 30.10.2012 № 1407-п, от 06.12.2012 № 1602-п, от 25.01.2013 № 73-п, от 10.10.2013 № 1182-п, от 21.11.2013 № 1425-п, от 31.12.2013 № 1662-п, от 17.10.2014 № 1155-п, 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 24.04.2019 № 298-п, от 23.09.2019 № 659-п, от 07.05.2020 274-п, от 02.10.2020 № 567-п);

- Постановлением Администрации Кежемского района Красноярского края № 938 – п от 01.07.2011 г. «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений (в ред. Постановления от 21.05.2012 № 605-п, от 14.06.2012 № 750-п, от 25.01.2013 № 74-п, от 01.07.2013 № 771-п, от 08.07.2013 № 913-п, от 31.12.2013 № 1661-п, от 17.10.2014 № 1158-п, от 10.06.2015 № 557-п);

- Постановлением Администрации Кежемского района №937-п, от 01.07.2011 Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного образовательного учреждения (в ред. постановлений от 21.05.2012 № 604-п, от 07.05.2014 № 493-п, от 28.10.2014 № 1191-п)

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества» (далее – Учреждение).

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

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

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

2.2. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25 %
	первой квалификационной категории	15 %
	второй квалификационной категории	10 %
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания*	20 %

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат> 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле

$$K_2 = Q1/Qокл. * 100\%$$

где Q1- фонд оплаты туда педагогических работников, для установления рассчитанный повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

$$Q1 = Q – Qгар.-Qстим.- Qотп.$$

где Q – общий фонд оплаты труда педагогических работников;

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

Qстим. - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25 % фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп. – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности из средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников;

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения».

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

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

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Компенсационная выплата* %
1	Выплата за работу в сельской местности	25
2	За ненормированный рабочий день	15

*Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям директора может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Кежемском районе Красноярского края.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного в Кежемском районе Красноярского края (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Кежемском районе Красноярского края (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, 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 Кежемском районе Красноярского края (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 Кежемском районе Красноярского края (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником времени и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

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 Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

$$C_{1\ балла} = Q_{стим.\ раб.} / \underset{ni}{SUM\ Б},$$

где:

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

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

$Q_{стим.\ раб.} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников учреждения.»;

$$C_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \underset{ni}{\overset{i=1}{SUM\ Б}},$$

где:

$Q_{стим}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

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

$Q_{стим}$ не может превышать $Q_{стим1}$

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{стим1}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

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

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

VI. Условия оплаты труда заместителей директора

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

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

6.4.Заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям директора, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям директора определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора определяется согласно *приложению № 7* к настоящему положению.

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

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

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

6.11. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

7. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогами при работе сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

Сп = ФОТп / (4,3*Чп), где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических

работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

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

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

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества
Приказ №№ 3-а от 25.01.2021 года

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников 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		
1квалификационный уровень		3511*
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

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих»:

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

3.Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	3016
2 квалификационный уровень	3161
Профессиональная квалификационная группа профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	3511
2 квалификационный уровень	4282
3 квалификационный уровень	4704
4 квалификационный уровень	5667

4. Должности руководителей структурных подразделений:

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

5. 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 МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

Размер персональных выплат работникам
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к должностному окладу, ставке заработной платы
1	За опыт работы в занимаемой должности	
	от 1 года до 5 лет	5 %
	от 5 лет до 10 лет	15 %
	свыше 10 лет	25 %
2	Выплаты за сложность и напряженность работы:	
	педагогическим работникам за заведования элементами инфраструктуры:	
	• кабинетами	10 %
	• мастерскими, спортзалом.	20 %
3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальным учреждением либо продолжающими работать в образовательном учреждении	20 %

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

Размер выплат по итогам работы работникам
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		число 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	х	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 № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский районный
центр детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

Стимулирующие выплаты работникам МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества» производятся за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ.

Критерии, условия, индикаторы, предельное количество баллов и период, на который устанавливается выплата, определяются для педагогического, административно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

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 образовательной 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	100% обеспечение образовательной программы, заключение методического совета ЦДТ	10	год
		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)	месяц
		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 1обучающегося)	мес
		Дети-инвалиды	3 (за 1обучающегося)	мес
		Дети-сироты и находящиеся под опекой	2 (за 1обучающегося)	мес
		Дети, стоящие на учёте в КДН; дети из семей, состоящих на учёте в КДН	5 (за 1обучающегося)	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[4]	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	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)	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, летней образовательной программы и пр.)	100% обеспечение образовательной программы, заключение методического совета ЦДТ	10	год
	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	25 (за единицу)	месяц
		на уровне города	30 (за единицу)	месяц
		на уровне района	35 (за единицу)	
Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Проведение мероприятий для родителей и обучающихся	Проведение одного мероприятия, подтверждённое 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)	месяц
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	полгода
		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, летней образовательной программы и пр.)	100% обеспечение образовательной программы, заключение методического совета ЦДТ	10	год
	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)	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	до 20 обучающихся ЦДТ	5	месяц
		до 30 обучающихся ЦДТ	10	месяц
		более 30 обучающихся 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 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
	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	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	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 мероприяти	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 объемы 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 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:

$$В_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{О_{факт\ i}}{О_{макс\ i}}}{n} \quad \text{x 100\%, где}$$

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

$О_{макс\ i}$ – 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 $В_{пед} < 65\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $В_{пед} \geq 65\%$, 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 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 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;

- 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.

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	2 (за одну базу)	месяц
Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	0	1	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	3	месяц
Оперативность	Выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	1	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	2	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	1	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	5	на месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	2	на месяц
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	2	на месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	1	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	3	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	1	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	1	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	1	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	1	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	1	месяц
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	2	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	3	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	1	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	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	1	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	1	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	0	3	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	3	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ведение документации	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	Отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов	3	месяц

3. Младший обслуживающий персонал: администратор, 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	3	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	1	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	1	месяц
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	1	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	1	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	1	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	отсутствие превышения лимитов	1	месяц
Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	Наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	1	месяц

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «Кежемский районный центр
детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах заместителям директора МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

Стимулирующие выплаты заместителями директора МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества» производятся за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ.

Определяются критерии, условия, индикаторы, предельное количество баллов и период, на который устанавливаются выплаты.
Настоящее положение распространяется на заместителей директора по учебно-воспитательной работе и по административно-хозяйственной работе.

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	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10
	наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	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	20
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение грантов	20
		привлечение целевых пожертвований физ. и юр. лиц	20
		привлечение ресурсов других учреждений через договора о совместной деятельности	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 - 2% от общей численности	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20

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 сан. -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 ФХ 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 физ. и юр. лиц	20
		привлечение ресурсов др. учреждений через договора о совместной деятельности	20
	Участие в озеленении помещений и территории ОУ (создание условий): приобретение инвентаря, земли, посадочного материала, удобство полива	увеличение количества комнатных растений, наличие клумб	10
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,	10
		победы в конкурсах инновационных учреждений	20
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	10
Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы		10
	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Отсутствие замечаний	43
	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
Эффективность работы обслуживающего персонала	Наличие плана-программы повышения квалификации обслуживающего персонала	Реализация плана-программы повышения квалификации обслуживающего персонала. Консультации	20

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

Размер персональных выплат директору и заместителям директора
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

№ 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 при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	5% 15%
	от 5 года до 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	15% 25%
	свыше 10 лет при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный»	25% 35%

<*> без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МБУ ДО «Кежемский
районный центр детского творчества»
Приказ № 3-а от 25.01.2021 года

Размер выплат по итогам работы заместителям директора
МБУ ДО «Кежемский районный центр детского творчества»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 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 федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%