

Приложение № 2
к коллективному договору

ПРИНЯТО

С учетом мнения представителей
работников

Добрынина Ю.И.
«13» *сентября* 2021 г.

Согласовано
И.о. начальника МОУ Администрации
Березовского района

Е.Б.Смутная
17.09.21

УТВЕРЖДАЮ

Директор
С.В. Чурилова

«13» *сентября* 2021 г.

**ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЕРМОЛАЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНО-
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ (ПРОФИЛЬНЫЙ) ЦЕНТР**

На основании постановления администрации района №1409 от 17.09.2021г. «О внесении изменений в постановление администрации Березовского района от 20.10.2020г. №1758» внести изменения в коллективном договоре. Приложение №2 к коллективному договору изложить в новой редакции.

Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.09.2021г.

Администрация
БЕРЕЗОВСКОГО РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 22-от 01.10 2021 г.
И.о. ЕАЧ. ОТДЕЛА ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ О.П. ВАШКЕВИЧ

п. Ермолаевский Затон, 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» разработано на основании: Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»; Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»; Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы»; Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»; решения Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48-331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр».

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на правоотношения, возникающие для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр».

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются приказом министерства образования и науки Красноярского края (далее – Министерство).

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

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

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

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

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

2.2.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 2.2.5. настоящего Положения, применяемых для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.2.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

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

2.2.6. 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.

2.2.7. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

3.4. 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).

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится на основании статьи 151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4.1. 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 учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, 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 учителей определяется по следующей формуле:

$$C_y = \text{ФОТ}_y / (4,3 * Ч_y), \text{ где}$$

C_y - размер оплаты за один час работы для учителей;

ФОТ_y - средний месячный фонд оплаты труда учителей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$Ч_y$ - общее количество часов учителей в неделю в соответствии с тарификацией.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется отдельно:

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:

$$C_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * Ч_{п}), \text{ где}$$

$C_{п}$ - размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ - средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

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

3.4.2. 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:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

C_p - 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;

Ч_р - общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

3.5. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

| № п/п. | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|--------|--|--|
| 1. | За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*> | 20 |
| 2. | За работу в центрах психолого-педагогической помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
| 3. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов) | 30 |
| 4. | Работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
| 5. | 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.

4. 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. Установление 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.

4.3. Работникам учреждений 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;

выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогическим работникам, обеспечивающим реализацию этих программ в условиях персонифицированного финансирования дополнительного образования детей;

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

выплаты по итогам работы.

4.4. Персональные 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 компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам 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 Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

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

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, устанавливаемых в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к настоящему положению.

4.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени, исходя из установленного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты стимулирующего характера работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени (занимаемой ставки).

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждений определяются согласно приложению 3 к настоящему положению.

В столбце 5 приложения № 3 к настоящему Положению установлен предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) исходя из работы на полную ставку.

4.11. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктом 4.3. настоящего положения, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложением 3 к настоящему положению.

4.12. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем ввода законченных ремонтных объектов;
 инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 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 № 4 к настоящему Положению.

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

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют бальную оценку.

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в

бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

4.14. Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитываются следующим образом.

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

где:

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

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$, где

$СВ$ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с

бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом настоящей статьи.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Березовского районного Совета депутатов от 25.09.2019 № 48-331Р «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Березовского района».

6.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения согласно приложению 5 к настоящему положению и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 6 к настоящему положению.

6.3. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется согласно приложению 7 к настоящему Положению.

Конкретный размер количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам учреждений и на основании приказа Муниципального отдела образования администрации Березовского района.

6.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с п. 3.1. настоящего положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

6.8. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 32 должностных оклада руководителя 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.

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

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

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.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

6.16. Руководителям и заместителям руководителей учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

| № п/п. | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*> |
|--------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х | 30% 60% |
| 2. | Опыт работы в занимаемой должности <*> : от 1 года до 5 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 5% 15% 20% 15% 20% |
| | от 5 лет до 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 15% 25% 30% 25% 30% |
| | свыше 10 лет <***> при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***> | 25% 35% 40% 35% 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).

6.17. При выплатах по итогам работы учитываются:
 организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.18. Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям определяется по следующим основаниям:

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), %<*> |
|---|--|-------------------------------------|--|
| | наименование | индикатор | |
| Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | По уровням конкурсов и мероприятий: | |
| | | международного уровня; | 150 |
| | | федерального уровня; | 100 |
| | | межрегионального уровня; | 90 |
| | | регионального уровня; | 80 |
| муниципального уровня | 70 | | |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 100 |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | Выполнен в срок качественно, | 25 |
| | | в полном объеме | 50 |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | По уровням проведения: | |
| | | международного уровня; | 100 |
| | | федерального уровня; | 90 |
| межрегионального уровня; | 80 | | |
| регионального | | | |

| | | | |
|--|------------------------------------|---|----------------|
| | | уровня; муниципального уровня; внутри учреждения | 70 60 50 |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов: федерального уровня; | 100 |
| | | регионального уровня; | 80 |
| | | муниципального уровня | 60 |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

6.19. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Муниципального отдела образования администрации Березовского района на срок не более 1 года.

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

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

6.22. 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 пунктом 6.8 настоящего раздела.

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.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

| Критерии оценки результативности | Условия | | Предельный размер (%) от доходов полученной |
|-------------------------------------|--------------|-----------|---|
| | наименование | индикатор | |

| | | | |
|--|--|-----------------|--|
| и качества труда | | | учреждением от приносящей доход деятельности |
| 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 муниципального 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 |

6.23. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается в кратности до 5.

7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

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

**1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб. |
|---|--|---|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | | 3 334,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | | 3 511,0 * |
| 2 квалификационный уровень | | 3 896,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 5 760,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6 556,0 |
| 2 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 029,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 6 866,0 |
| 3 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 6 603,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 7 521,0 |
| 4 квалификационный уровень | при наличии среднего профессионального образования | 7 226,0 |
| | при наличии высшего профессионального образования | 8 234,0 |

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 964,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 381,0 руб.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 511,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 704,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 896,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 937,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 282,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 704,0 |
| 3 квалификационный уровень | 5 164,0 |
| 4 квалификационный уровень | 6 208,0 |

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 | |
| 1 квалификационный уровень | 3 896,0 |
| 1 квалификационный уровень | 7 786,0<*> |
| 2 квалификационный уровень | 9 311,0 <***> |

<*> Для должности «спортсмен – инструктор, отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 11 680,0 рублей.

<***> Для должности "тренер", отнесенной ко второму квалификационному уровню, минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 12 144,0 рублей.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | |

| | |
|---|---------|
| 1 квалификационный уровень | 3 016,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3 161,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 511,0 |
| 2 квалификационный уровень | 4 282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 667,0 |

6. 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 | 8 565,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9 207,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9 933,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 4 282,0 |
| 3 квалификационный уровень | 4 704,0 |
| 4 квалификационный уровень | 5 937,0 |
| 5 квалификационный уровень | 6 706,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 7 248,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7 790,0 |
| 2 квалификационный уровень | 9 025,0 |
| 3 квалификационный уровень | 9 718,0 |

* 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. |
|-------------------------|--|
| Контрактный управляющий | 5 164,0 |

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Ермолаевский детский
оздоровительно-образовательный
(профильный) центр»

Размер персональных выплат работникам учреждений

| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|-------|--|--|
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <*> | |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 30% |
| | свыше 10 лет | 25% |
| 1.3. | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| 2.5. | за обеспечение стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений | 30% |

| | | |
|---|---|-----|
| 3 | <p>молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении)</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p> | 20% |
|---|---|-----|

<*> 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).

На выплаты начисляются 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.

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|--|--------------|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель структурного подразделения (начальник отдела) | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| | | | до 5% | 10 |
| | | Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 30 |
| | Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения | Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | до 3 шт. | 20 |
| | | | более 4 шт. | 30 |
| Увеличение спроса на услуги структурного | | более чем на 5% | 30 | |

| | | | | |
|----------|---|---|-------------------------------------|------------------------------------|
| | | подразделения и учреждения | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделени я на уровне установленны х показателей | Процент выполнения запланированны х работ | 90 - 100% | 80 |
| | Результативн ость собственного участия в профессионал ьных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| | | | участник | 20 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Привлечение дополнительн ых ресурсов для повышения качества осуществляем ой деятельности | Наличие дополнительног о ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| Методист | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Методическо е сопровожден ие процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационн ых программ, реализуемых педагогами | Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров | 1 более 1 | 20 40 |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
|---|--------------------------------------|--|----|
| Полнота реализации программы деятельности учреждения | Выполнение плана методической работы | 100% от запланированно го в квартал | 20 |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | участник | |
| | краевого уровня, | | 5 |
| | межрегионального уровня, | | 10 |
| | российского уровня | | 15 |
| | Победа в профессиональном конкурсе: | Победитель | |
| | краевого уровня, | | 10 |
| | межрегионального уровня, | | 15 |
| | российского уровня | 25 | |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | | сертификат, свидетельство | 10 |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ) | Краевой уровень | участник | 10 |
| | | призер | 20 |
| | Российский уровень | участник | 15 |
| | | призер | 25 |

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|----------|
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Разработка проектов, методических материалов | Наличие собственных проектов, методических материалов | 1 более 1 | 20 50 |
| | Описание педагогического опыта | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1 более 1 | 10 20 |
| | | Выступление на конференциях, семинарах | краевой уровень всероссийский уровень | 10 20 |
| | Организация повышения профессионального мастерства педагогов | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | 10 |
| | | | более 1 раза в квартал | 25 |
| | Предъявление образовательных практик | Уровень предъявления образовательных практик | краевой российский | 10 30 |
| | | Работа в составе экспертных групп | краевой российский | 15 35 |
| Педагог дополнительного образования | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала | 20 |
| | Полнота реализации дополнительного | Выполнение учебного плана дополнительной | 100% от запланированно го в квартал | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|--|-----------------|
| | ой образовательной программы | образовательной программы | | |
| | Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | наличие в соответствии с программой наличие материалов, пособий | до 10 до 30 |
| | Ведение профессиональной документации и | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | 10 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Предъявление результатов | Уровень учреждения | доклад, выступление, | 5 за каждое, но |

| | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|------------------------------|----|
| | педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | | публикация, презентация | не более 30 | |
| | | Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 | |
| | | Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 | |
| | Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника | | |
| | | | | краевого уровня | 10 |
| | | | | межрегионального уровня | 15 |
| | | | | российского уровня | 20 |
| | | Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя | | |
| | | | | краевого уровня | 15 |
| | | | | межрегионального уровня | 25 |
| российского уровня | | | | 40 | |
| | Участие в курсах повышения квалификации, соответствующим содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | 10 | | |
| Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | возможности здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | | | |
| | Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | 5 за каждое, не более 15 |
| | Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия | 5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10 |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | | | | |
| | | до 1 часа | 5 | |
| | | до 2 часов | 7 | |
| | | свыше 2 часов | 15 | |
| Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ | | | | |
| | Организация деятельности обучающихся | Сохранность и увеличение контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных | Показатель востребованности дополнительных общеразвивающих программ | Если < 60% то выплаты не начисляются, если $\geq 60\%$, то расчет по формуле |

| | | | | |
|---------------------|---|--|--|--------------------------|
| | | общеразвивающ их программ | | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Результаты обучающихся | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | 20 |
| | | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: | | |
| | | краевого уровня | участие призер | 5 15 |
| | | межрегиональн ого уровня | участие призер | 10 20 |
| | | российского уровня | участие призер | 20 30 |
| | | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение государственного задания | Количество потребителей государственных услуг мероприятий | 100% соответствие показателям государственного задания | 20 |
| | | Степень ответственности при | руководит организацией и проведением | 20 за каждое мероприятие |

| | | | | |
|---|--|--|------------------------------|----|
| | организации и проведении массового мероприятия | мероприятия | не, не более 100 | |
| | | участвует в организации и проведении | 10 за каждое, не более 50 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 | |
| | Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 | |
| | Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 | |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника | | |
| | | | краевого уровня, | 10 |
| | | | межрегионального уровня, | 15 |
| | российского уровня | | 20 | |
| | Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя | | |
| | | | краевого уровня, | 15 |
| | | | межрегионального уровня, | 25 |
| | российского уровня | | 30 | |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующ | сертификат, свидетельство | 10 | | |

| | | | | |
|--|---|--|---|----------|
| | | их содержанию реализуемой программы | | |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 |
| | | Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством | | |
| | | до 1 часа | | 5 |
| | | до 2 часов | | 10 |
| | | свыше 2 часов | | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: | | | |
| | | межрегионального уровня | участие призер | 10 20 |
| | | российского уровня | участие призер | 20 30 |
| Создание условий безопасности | отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | | 10 |

| | | | | |
|-----------|---|--|---|----|
| | и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | | | |
| Секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | 50 |
| | | Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
| | | Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | отсутствие замечаний | 20 |
| | | Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | 50 |
| | | Внедрение и использование эффективных способов и | отработанные технологии делопроизводства | 40 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|-------------|----|
| | | средств документооборота | | | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | отсутствие замечаний | 40 | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | Отсутствие замечаний | 60 | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений, электрик, гардеробщик | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 | |
| | | Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Осуществление дополнительных видов работ | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную | временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: | до 1 часа, | 10 |
| | | | | до 2 часов, | 15 |
| свыше 2 часов | | | | 30 | |
| Проведение мелких ремонтных | | временные затраты со 100% | | | |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|--|----------------------|----|
| | работ в учреждении, оборудования | | качеством: | |
| | | | до 1 часа, | 10 |
| | | | до 2 часов, | 20 |
| | | | свыше 2 часов | 50 |
| | Благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Коммуникативная культура | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения | отсутствие жалоб | | 30 |
| Контрактный управляющий | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении | | | |
| | Своевременная подготовка статистических | Соответствие нормам действующего законодательства | Отсутствие замечаний | 5 |
| | Своевременная подготовка и размещение документов в сфере закупок | Соответствие нормам действующего законодательства | Отсутствие замечаний | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Разработка документации и для размещения муниципаль | Соответствие документации нормам действующего законодательства | Отсутствие замечаний | 15 |
| | Осуществление | Наличие дополнительных | Постоянно | 5 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |

| | | | | |
|--|---|---|-------------|----|
| | Формирование, ведение и хранение базы экономической информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных | Работы выполнены в установленный срок, отсутствие замечаний | 0 замечаний | 18 |
|--|---|---|-------------|----|

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера в том числе критерии результативности и качества труда работников учреждения в загородном оздоровительном лагере

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов <*> |
|--|---|--|--------------|----------------------------------|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Начальник лагеря, заместитель начальника по безопасности | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | от 0% до 2% | 30 |
| | | | до 5% | 10 |
| | | Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела | от 20 до 40% | 10 |
| | | | свыше 40% | 30 |
| Продвижение | Количество | до 3 шт. | 20 | |

| | | | | |
|--|---|---|--|------------------------------|
| | достижений и возможности структурного подразделения | публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал | более 4 шт. | 30 |
| | | Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения | более чем на 5% | 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей | Процент выполнения запланированных работ | 90 - 100% | 80 |
| | Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях | Степень участия | призер | 40 |
| | | | участник | 20 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | Наличие дополнительного ресурса | за каждый привлеченный ресурс | 15, но не более 60 в квартал |
| Педагог-организатор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение государственного задания | Количество потребителей государственных услуг | 100% соответствие показателям государственного | 20 |

| | | | | |
|---|--|--|--|----|
| | мероприятий | о задания | | |
| | Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | руководит организацией и проведением мероприятия | 20 за каждое мероприятие, не более 100 | |
| | | участвует в организации и проведении | 10 за каждое, не более 50 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | 5 за каждое, но не более 30 | |
| | Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | 15 за каждое, но не более 30 | |
| | Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | 40 | |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника | | |
| | | | краевого уровня, | 10 |
| | | | межрегионального уровня, | 15 |
| | | | российского уровня | 20 |
| | Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя | | |
| | | | краевого уровня, | 15 |
| | | | межрегионального уровня, | 25 |
| | | | российского уровня | 30 |
| | Участие в | сертификат, | 10 | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|-------------------|----------|
| | | курсах повышения квалификации, соответствующ их содержанию реализуемой программы | свидетельство | | |
| | Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | 90 - 100% | 25 | |
| | | Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний | 15 | |
| | Осуществлен ие дополнительн ых видов работ | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно- разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством | | |
| | | | до 1 часа | 5 | |
| | | | до 2 часов | 10 | |
| | | | свыше 2 часов | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| | Результаты обучающихся | Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях: | | | |
| | | | межрегиональн ого уровня | участие призер | 10 20 |
| | | | российского | участие | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|-----------------------------|-----|
| | | уровня | призер | 30 |
| | Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 |
| Кладовщик, кухонный работник, мойщик посуды, уборщик служебных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 70 |
| | | Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 100 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Качественное исполнение должностных обязанностей | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников воспитательно-образовательного процесса | 0 | 50 |
| | | Соответствие нормативным срокам эксплуатации | | 50 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|-----------|----|
| | Благоустройств о территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей | Отсутствие замечаний руководителя учреждения | 0 | 50 |
| Воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессионал ьной документаци и (тематическо е планирование , рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирую щим документам | 100% | 30 |
| | Обеспечение занятости детей | проведение с детьми занятий, приобщение к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков | постоянно | 20 |
| | Обеспечение занятости детей | Проведение с детьми занятий, приобщение к труду привитие им санитарно- гигиенических навыков | постоянно | 10 |
| | Привитие норм и | Отсутствие случаев | 0 | 20 |

| | | | |
|--|---|--|----|
| правил совместного проживания воспитанников (поведения, общения) | нарушений дисциплины | | |
| Организация работы по укреплению здоровья воспитанников в | ежедневное проведение закаливающих процедур, соблюдение температурного , светового режима | отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Участие в инновационной деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | отсутствие травм, несчастных случаев | 0 | 20 |
| Эффективность работы с родителями | наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | 20 |
| | | высокий уровень решения конфликтных ситуаций | 20 |
| Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Высокий | выстраивание | Наличие | 30 |

| | | | | |
|---------------------|---|---|---|----|
| | уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива детей, проведение занятий, мероприятий высокого качества | программы воспитания, отсутствие замечаний старшего воспитателя, методиста, администрации учреждения | |
| | | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 20 |
| Старший воспитатель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Ведение профессиональной документации и (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 30 |
| | Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образователь | разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ | издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы | 20 |

| | | | | |
|---|--|--|--|----|
| | ной деятельность ю | | | |
| | Создание условий для осуществлени я образователь ного процесса | обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасн ости, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | 20 |
| | Сохранение здоровья детей в учреждении | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей | 10 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Участие в инновационн ой деятельности | разработка и внедрение авторских программ воспитания | наличие авторской программы воспитания | 30 |
| | Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающи х родителям результаты образователь ного процесса, достижения | открытые утренники, праздники, посвященные Дню матери, временам года и т.п. | наличие мероприятий | 30 |

| | | | | |
|--|---|---|---|----|
| | детей | | | |
| | Осуществление дополнительных работ | участие в проведении ремонтных работ в учреждении | постоянно | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов в работе | 20 |
| Педагогические работники: инструктор по физической культуре, вожатый, старший вожатый | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Руководство проектными и творческими группами, методически объединениями, кафедрами | Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | обеспечение работы в соответствии с планом | 30 |
| | Ведение профессиональной документации и (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100% | 20 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Достижения воспитанников в | Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, | % участвующих от общего числа воспитанников | 10 |
| | | призовое место | 10 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|----|
| | | конкурсах различного уровня | | |
| | Организация деятельности детских объединений, организаций | Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ | за каждый проект, программу | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчетов | 30 |
| Шеф-повар, повар | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке | Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов | 0 | 50 |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Обеспечение качественного питания детей | Отсутствие замечаний Роспотребнадзора или руководителя учреждения по соблюдению технологического | 0 | 30 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--------------------------|----|
| | | о процесса приготовления пищи | | |
| | | Отсутствие жалоб на качество приготовления пищи участников образовательного процесса | 0 | 50 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Качественное ведение документации и | Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов | 0 | 20 |
| | Соблюдение норм питания | Соответствие согласованному с Роспотребнадзором цикличному меню | 100% | 30 |
| Врач | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выстраивание взаимодействия с учреждениями и здравоохранения | Проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников | 100% | 30 |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов | Отсутствие предписаний контролирующих органов | 0 | 30 |
| | | | Устранение предписаний в | 20 |

| | | | | |
|--|---|---|--|----|
| | | | установленные сроки | |
| | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| | Снижение уровня заболеваемос ти обучающихся , воспитаннико в | Снижение количества заболевших воспитанников | Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | 30 |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| | Качественное ведение документаци и | наличие необходимой документации по профилю деятельности | 100% | 20 |
| | Создание здоровьесохр аняющей среды в учреждении | Создание и реализация программы "Здоровье" | Проведение Дней здоровья раз в четверть | 20 |
| Медицинска я сестра диетическая (медицинска я диетсестра) | За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Реализация программы здорового питания | диетический стол для нуждающихся воспитанников | наличие | 40 |
| | | выполнение мероприятий по программе витаминации | 100% | 50 |
| | | работа с циклическим меню с учетом пожелания детей | 100% | 40 |
| | | разработка технологических карт приготовления блюд с учетом заболеваний детей | наличие | 40 |

| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
|--|---|--|---|----|
| | Подготовка и ведение отчетной документации и в соответствии с нормами санитарно-эпидемиологических правил | отсутствие замечаний по результатам административного контроля, контроля надзорных органов | 0 | 30 |

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Ермолаевский
детский оздоровительно-
образовательный (профильный)
центр»

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения

| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельное количество баллов |
|--|---|--|------------------------------------|
| | наименование | индикатор | |
| Объем ввода законченных ремонтom объектов | Текущий ремонт | выполнен в срок, | 25 |
| | Капитальный ремонт | качественно выполнен в полном объеме, качественно | 50 |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | х | 50 |
| Выполнение поручений 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 срок | 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 |

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

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

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\text{SUM}_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n}$$

где:

$ДО_{\text{ср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n – штатная численность работников основного персонала.

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

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

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

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Строительство зданий и сооружений», «Предоставление прочих услуг»

| Типы и виды учреждений | Должности, работников учреждений |
|--|--|
| Учреждения дополнительного образования | педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор |

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения

| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
|-------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Муниципальные бюджетные образовательные учреждения | 2,6 - 3,0 | 2,1 - 2,5 | 1,8 - 2,0 | 1,5 - 1,7 |

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б.Смутная

Приложение № 8 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермолаевский детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей руководителя учреждения

| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*> |
|---|---|---|---|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильное функционирование учреждения | выполнение муниципального задания | 100% | 30% |
| | | соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя | отсутствие претензий надзорных органов, учредителя | 20% |
| | | | своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя | 10% |
| обеспечение стабильности работы в коллективе | отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10% | | |

| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
|--|---|--|-----|--|
| Развитие деятельности и учреждения | реализация проектов, программ, реализуемых учреждением | муниципально го уровня | 5% | |
| | | регионального уровня | 10% | |
| | | федерального уровня | 15% | |
| | | международно го уровня | 20% | |
| | включенность работников, в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением | более 20% | 40% | |
| | | 10-20% | 30% | |
| | | 5-10% | 20% | |
| | взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие | наличие утвержденного плана совместной деятельности | 10% | |
| | | наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ | 10% | |
| | | мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями и, учреждениями, ведомствами за отчетный период | 10% | |
| | Выплаты за качество выполняемых работ | | | |

| | | | | |
|-----------------------|--|--|-------------------------|-----|
| | Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях | результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места) | на региональном уровне | 15% |
| | | | на муниципальном уровне | 10% |
| | | соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях | более 0,2 | 40% |
| Достижения учреждения | признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами | освещение в СМИ деятельности учреждения способствующей формированию положительного имиджа учреждения | | 10% |
| | | положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения | | 10% |
| | | победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях | | 40% |

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

И.о. начальника
Муниципального отдела образования
администрации Березовского района

Е.Б. Смутная