

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУДО «ДШ» г. Назарово

Согласовано

председатель первичной профсоюзной
организации муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Дом школьника»
г. Назарово Красноярского края

 Колесникова Н. И.

« 9 » сентября 2017 г.

Утверждаю

директор муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Дом школьника»
г. Назарово Красноярского края

 Лузин О. А.

« 9 » сентября 2017 г.



**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования «Дом
школьника» г. Назарово Красноярского края**

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово Красноярского края» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Назаровского городского Совета депутатов от 12.10.2011 № 50-473 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово», Уставом города Назарово и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

- 1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Примерному положению
- 1.2. 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 примерным положением

подведомственных управлению образования администрации города Назарово;

К – повышающий коэффициент

- 1.1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.
- 1.2. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 1.5 настоящего Примерного положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, 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.
- 1.3. «Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, %
	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников прочих образовательных учреждений	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»

1.6. «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.

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

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат;

$Q_{\text{отп}}$ – 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.

1.6. Стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат может устанавливаться в одном размере, как для всех работников учреждения, так и отдельно по группам персонала - педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

2. Выплаты компенсационного характера работникам

2.1. Работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

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

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

2.4. 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) на основании статьи 151,152 Трудового кодекса РФ.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

(рассчитанного за час работы).

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

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

3. Выплаты стимулирующего характера работникам

3.1. 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.

3.2. Работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных 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.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово устанавливаются в соответствии с *приложением № 2, №3, № 4* к настоящему Примерному положению.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово.

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

3.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональной выплаты, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Региональная выплата предоставляется работникам в соответствии с п. 4.3. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово.

3.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы установленной в Красноярском крае предоставляется в соответствии с п. 4.2. решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово.

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

выплат работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

При осуществлении выплат, предусмотренным настоящим пунктом, Учреждение в праве дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

3.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

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.

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

3.7. Руководитель при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово.

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

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и ее состав утверждаются приказом руководителя МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

3.8. 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:

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \text{SUM } B}{n_i},$$

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

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

3.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово, 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 № 2* к настоящему Примерному положению.

III. Условия оплаты труда заместителя руководителя МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово

4.1. Оплата труда заместителю руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

4.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом II настоящего Примерного положения.

4.4. В пределах объема средств, выделенного в учреждении в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, 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.

4.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителю руководителя определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Примерному положению.

4.6. Размер персональных выплат устанавливается заместителю руководителя образовательного учреждения приказом руководителя учреждения, на срок не более 1 года. Виды и размер персональных выплат заместителю руководителя определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

- 4.7. 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 заместителю руководителя определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Примерному положению.

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

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

4.10. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка, 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 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово производится на основании приказа руководителя учреждения.

6. 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.

6.1. Доплата за совмещение работникам учреждения устанавливается в рублях по соглашению сторон.

7. Другие вопросы оплаты труда

1. 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 взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. Часть средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может направляться на выплаты стимулирующего характера не только работникам МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово, но и заместителю руководителя учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Дом школьника» г. Назарово Красноярского края

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом
школьника» г. Назарово Красноярского края**

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2713
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857*
2 квалификационный уровень		3170
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 уровень	1 квалификационный	при наличии среднего профессионального образования 4687
		при наличии высшего профессионального образования 5334
2 уровень	2 квалификационный	при наличии среднего профессионального образования 4906
		при наличии высшего профессионального образования 5587
3 уровень	3 квалификационный	при наличии среднего профессионального образования 5373
		при наличии высшего профессионального образования 6119
4 уровень	4 квалификационный	при наличии среднего профессионального образования 5880
		при наличии высшего профессионального образования 6699

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226 руб.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда Муниципального
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом школьника»
г. Назарово Красноярского края

«Виды, условия, размеры установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово Красноярского края

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Количество баллов	
		Наименование	Индикатор		
Методист, инструктор-методист	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1 Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие новых оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров.	1	3	
			более 1	5	
	1.2. Работа в пришкольных, оздоровительных лагерях	Качественная реализация образовательной программы ЛОУ	Начальник ЛОУ Педагоги ЛОУ	10 8	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1 Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • городской уровень • краевого уровня • межрегионального уровня, • российского уровня 	участник	3	
				5	
				10	
				15	
			Победа в профессиональном конкурсе; <ul style="list-style-type: none"> • городской уровень; • краевой уровень; • межрегиональный уровень; • российский уровень. 	победитель	5
					10
					15
					20
	2.2 Достижения педагогических кадров в очных профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.д.)	Городской уровень	участник	5	
			призер	10	
Краевой уровень		участник	10		
		призер	20		
Российский уровень		участник	15		
		призер	25		

		Дистанционные конкурсы (краевой, Российский уровни)	участник	5
			призёр	10
	2.3 Работа с сайтом учреждения	Техническое сопровождение сайта	раз в месяц	5
	2.4 Руководство или участие в реализации дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме	Качественная реализация программы	Аналитический отчёт	4
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1 Описание педагогического опыта	Количество профессиональных публикаций, представленных на сайтах и в профессиональных сборниках	1	3
			более 1	5
		Высокий уровень выступления на конференциях, семинарах, мероприятиях	городской уровень	3
			краевой уровень	5
			всероссийский уровень	10
		3.2 Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение на высоком уровне мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	городской уровень
	краевой уровень			10
	3.3 Предъявления образовательных практик	Работа в составе экспертных групп	городской уровень	3
			краевой уровень	5
			российский уровень	10
	3.4. Качественная организация работы общественных органов, постоянных комиссий, объединений, участвующих в деятельности учреждения.	Руководство Центром по работе с одарёнными детьми, ГМО и другими.	План работы, отчёты.	6
	3.5 Осуществление дополнительных видов работ	Содержание живого уголка, за работу после окончания рабочего дня, сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	временные затраты со 100% качеством	3
		Техническое сопровождение городских мероприятий		2
		Экспертиза в составе жюри городских мероприятий		1
Педагог дополнительного образования, концертмейстер	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсев обучающихся в течение учебного года (не более 20%) по каждой учебной группе	2 (за каждую учебную группу)
	1.2. Работа в пришкольных, оздоровительных лагерях	Качественная реализация образовательной программы ЛОУ.	Начальник ЛОУ Педагоги ЛОУ	10 8
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

2.1 Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Городской уровень	доклад, выступление	5
	Краевой уровень	доклад, выступление	8
	Межрегиональный и российский уровни	доклад, выступление	10
		Публикации профессиональных материалов по направлению деятельности на сайтах и в профессиональных сборниках	1 за каждое, но не более 4 в месяц
2.2. Руководство или участие в реализации дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме	Качественная реализация программы	Аналитический отчет	4
2.3 Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе педагогов дополнительного образования: <ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Городской уровень Краевой уровень, Межрегионального и российского уровня 	Сертификат, диплом участника	2
			3
			5
			10
	<ul style="list-style-type: none"> Участие в заочном профессиональном конкурсе 	не более одного в месяц	1
	Победа в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> Уровень учреждения Городской уровень Краевой уровень, Межрегионального и российского уровня 	диплом победителя	5
			10
			20
40			
<ul style="list-style-type: none"> Победа в заочном профессиональном конкурсе 	не более одного в месяц	5	
2.4 Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, учащихся, состоящих на учете в ОВД, детей-сирот	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Подтверждающие документы, наличие индивидуального учебного плана для данной категории детей	0,5 за каждого обучающегося (ежемесячно)
2.5 Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение культурно-досуговых мероприятий с родителями (совместные детско-взрослые мероприятия: КВН, весёлые старты, концерты, спектакли, выставки и др.)	Высокий уровень	3 (не более одного мероприятия в квартал)

	2.6 Организация и качественное проведение городских культурно-досуговых мероприятий		Высокий уровень мероприятия	5 (не более 1 мероприятия в квартал)
	2.7 Осуществление дополнительных видов работ	Содержание живого уголка, за подготовку рабочего кабинета к новому учебному году (раз в год), сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	Качество выполненных работ	3
		Техническое сопровождение городских мероприятий		2
		Экспертиза в составе жюри городских мероприятий		1
	2.8 Работа с сайтом учреждения	Техническое сопровождение сайта	Раз в месяц	5
3 Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1 Результаты обучающихся	Высокий процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	80-100% (по представлению администрации)	5 (оплата назначается на квартал)
		Достижения обучающихся на очных конкурсах и мероприятиях по направлению администрации «ДШ» (за каждый номер или проект):		
		городской уровень	участник	1
			призер, участник финала, гала-концерта	2
		зональный уровень, краевой уровень	участие	2
			призер	5
		межрегиональный уровень	участие	3
			призер	7
		российский уровень	участие	5
			призер	10
		Достижения обучающихся на заочных конкурсных мероприятиях по направлению администрации «ДШ»	призер	2 (не более трёх)
		За звание Образцовый коллектив	Наличие подтверждающего документа	3 (ежемесячно)
Педагог-организатор	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1 Выполнение государственного задания	Организация и проведение городского, зонального, краевого мероприятия	Высокий уровень мероприятия	5 (за каждое мероприятие)
		Организация досуга обучающихся города в	Количество детей, посетивших	5

	каникулярное время на высоком уровне	учреждение согласно утверждённому плану	
1.2. Работа в пришкольных, оздоровительных лагерях	Качественная реализация образовательной программы ЛОУ	Начальник ЛОУ Педагоги ЛОУ	10 8
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1 Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня			
	Городской уровень	доклад, выступление	5
	Краевой уровень	доклад, выступление	8
	Межрегиональный уровень	доклад, выступление	10
	Российский уровень	доклад, выступление	20
		Публикации профессиональных материалов по направлению деятельности на сайтах и в профессиональных сборниках	1 за каждое, но не более 4 в месяц
2.2.Руководство или участие в реализации дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме	Высокий уровень реализации программы	Аналитический отчёт	4
2.3 Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • Городской уровень • Краевого уровня, • Межрегионального уровня, • Российского уровня 	Сертификат, диплом участника	3
			5
			7
			10
	• Заочно		1
	Победа в профессиональном конкурсе: <ul style="list-style-type: none"> • Городской уровень • Краевого уровня, • Межрегионального уровня, • Российского уровня 	диплом победителя	5
			10
			20
40			
заочно		3	
2.4 Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, содержание живого уголка, за работу после окончания рабочего дня, сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	Качество выполненных работ	3
	Экспертиза в составе жюри городских мероприятий		1

	2.5 Работа с сайтом учреждения	Техническое сопровождение сайта	раз в месяц	5	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1 Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на очных конкурсах и мероприятиях по направлению администрации «ДШ» (за каждый номер или проект):			
			Городской уровень	участник	1
				призёр	2
			краевой уровень	участие	2
				призер	5
			межрегиональный уровень	участие	3
				призер	7
			российский уровень	участие	5
	призер	10			
		Достижения обучающихся на заочных конкурсных мероприятиях по направлению администрации «ДШ»	призер	2 (не более трёх)	
Делопроизводитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1 Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по сроку и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	2	
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	1	
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	отсутствие замечаний	5	
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	2	
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	отработанные технологии делопроизводства	3	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1 Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	отсутствие замечаний	4	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1 Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие замечаний	2	
Работы по комплексному обслуживанию здания, сторож (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений, гардеробщик	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1 Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	3	
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	3	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1 Осуществление	Выполнение погрузочно-	временные затраты			

	дополнительных видов работ	разгрузочных работ вручную	со 100% сохранностью транспортируемого имущества		
			до 1 часа	3	
			до 2 часов	4	
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования		временные затраты со 100% качеством	
				до 1 часа	1
				до 2 часов	2
		Благоустройство территории		свыше 2 часов	3
				Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	2
				3. Выплаты за качество выполняемых работ	
	3.1 Коммуникативная культура	Умение выстраивать взаимодействие с сотрудниками учреждения	отсутствие жалоб	3	
Заведующий хозяйством	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1 Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	3	
	1.2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по порче и утрате имущества	0	1	
	1.3. Выполнение работы контрактного управляющего	Своевременное составление планов-графиков, заключение контрактов, выставление на сайте госзакупок	Отсутствие замечаний и предписаний	15	
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1 Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	1	
	2.2 Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	5	
	3. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1 Ресурсосбережение при выполнении работ		Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	2
			Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	2
			Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	2

		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	2
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	1
Костюмер	1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1.1 Участие в городских и краевых мероприятиях	Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту		5

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Дом школьника» г. Назарово
Красноярского края

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ШКОЛЬНИКА» г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1.	За опыт работы в занимаемой должности:*	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**;	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения**	40%
2.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	за заведование элементами инфраструктуры****:	
	кабинетами, лабораториями; учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами.	10% 20%

Дополнить сноской следующего содержания:

« Расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

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

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

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

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

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.»

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом
школьника» г. Назарово

Размер выплат по итогам работы работникам муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	5
		95% выделенного объема средств	10
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	5
	Капитальный ремонт		10
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	10
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	10
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	10
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	10

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дом школьника» г. Назарово Красноярского края

«Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии
оценки результативности и качества деятельности заместителя руководителя муниципального
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово
Красноярского края

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		Наименование	Индикатор	
Заместитель руководителя учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	В соответствии с лицензией	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	10%
		Эффективность финансово-экономической деятельности	Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	10%
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	Реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	Регионального уровня	10%
		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
	Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях	Участие в мероприятиях	Региональный уровень	10%
	Достижения учреждения	Признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями,	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию	5%

	учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	положительного имиджа учреждения	
		Победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	10%
Дополнительные виды работ, не входящие в должностные инструкции	Председатель антикоррупционной комиссии, председатель по охране труда, председатель конфликтной комиссии, ответственный за антитеррористическую безопасность в учреждении и др.	Наличие документации	15%
Выплата за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	15%
	Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Укомплектованность кадрами 100%	10%

Приложение № 6

к положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования «Дом
школьника» г. Назарово

Размер персональных выплат
заместителю руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%	
свыше 10 лет	25%	
при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%	
6.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 7

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово

Размер выплат по итогам работы заместителю руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения	От 98% до 99%	70%
	выделенных бюджетных средств	От 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		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 в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри учреждения	60%

Домашний. соглашение
к кон. договору - 281
заключено в
от 18.07.2011
И.И. Жуков



Прочитано, пронумеровано и
сфериано печатом на 27 листах
Директор МБОУ ДО «ДШИ»
О.А. Лузин