

СОГЛАСОВАНО:

Протокол № 71 заседания ППО
МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово
от «23» января 2024г.

Председатель

М.З. Меля

УТВЕРЖДЕНО:

приказом директора
№ 299/1 от «23» января 2024 г.
МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово

О. А. Лузин



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 26.06.2013 г. № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово», Решением Назаровского городского Совета депутатов от 12.12.2018 г. № 15-87 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации г. Назарово» (с изменениями) 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 положению.

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

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

где:

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

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово Красноярского края»;

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 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	25%
	первой квалификационной категории	15%

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 статей 151 и 152 Трудового кодекса РФ.

Доплата для обслуживающего персонала за совмещение работникам учреждения устанавливается в процентах по соглашению сторон в размере 100 % от должностного оклада. Для административного персонала и педагогических работников доплата за совмещение устанавливается в абсолютном размере.

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;

специальная краевая выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово устанавливаются в соответствии с *приложением № 2* к настоящему 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 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. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере за исключением персональных выплат. Начисление выплат стимулирующего характера (за исключением

выплат по итогам работы) осуществляется с учетом фактически отработанного времени.

3.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику применяется балльная оценка (за исключением персональных выплат **и специальной краевой выплаты**);

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.

3.9. 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.

3.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы) устанавливается в абсолютном размере, с учётом фактически отработанного времени.

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 (год, полугодие, квартал).

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

n_i

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный 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 заместителей.

$$Q_{\text{стим}} \text{ не может превышать } Q_{\text{стим1}}$$
$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

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 плане финансово – хозяйственной деятельности на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), 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 период.

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

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период 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 периоде согласно плану ФХД, утвержденному в учреждении;

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

3.11. 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 положению.

3.12. Показатель 3.1. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

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

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

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

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

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * V_{пед}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

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

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

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

Кув– коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

III. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово

3.1.1. 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 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

3.2.2. "Оплата труда руководителей учреждения регламентируется Приказом управления образования администрации г. Назарово от 23. 04. 2024 г. № 47-о «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования города Назарово»."

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

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

3.5.5. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя определяются согласно *приложению № 5* к настоящему положению.

3.6.6. Оплата труда заместителям руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

3.7.7. Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя устанавливаются трудовым договором в соответствии с разделом II настоящего положения.

3.8.8. В пределах объема средств, выделенного учреждению 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.

В целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливается специальная краевая выплата.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения, работающему по основному месту работы, ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения в месяце, в котором

производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

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

3.10.10 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.

Специальная краевая выплата устанавливается в абсолютном размере с учетом требований, отраженных в пункте 3.8.8.

3.11.11. При выплатах по итогам работы учитываются:

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

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

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

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

3.14.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. К Выплатам стимулирующего характера относится специальная краевая выплата.

IV. Условия оплаты труда руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово

4.1. Оплата труда руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

4.2. Минимальный размер оклада руководителя структурного подразделения, устанавливается в соответствии с *приложением № 1* к настоящему положению.

4.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности устанавливается руководителем МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово на 30 процентов ниже размера должностного оклада заместителя руководителя структурного подразделения МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности устанавливаются в соответствии с разделом II настоящего положения.

4.5. В пределах объема средств, выделенного учреждению в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера, руководителю структурного подразделения, 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.

В целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения, устанавливается специальная краевая выплата.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения, работающему по основному месту работы, ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

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

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

4.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений руководителю структурного подразделения и заместителю руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности определяются согласно *приложению № 8* к настоящему положению.

4.7. Размер персональных выплат руководителю структурного подразделения и заместителю руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности устанавливаются приказом руководителя учреждения, на срок не более 1 года. Виды и размер персональных выплат руководителю структурного подразделения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителю руководителя структурного подразделения и заместителю руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности по вопросам безопасности устанавливаются на срок не более трех месяцев в баллах.

Специальная краевая выплата устанавливается в абсолютном размере с учетом требований, отраженных в пункте 4.5.

4.9. 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 руководителя структурного подразделения и заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности определяется согласно *приложению № 9* к настоящему положению.

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

4.11. Руководителю структурного подразделения и заместителю руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно. К Выплатам стимулирующего характера относится специальная краевая выплата.

V. 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 и по личному заявлению работника.

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

6.2. 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 руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, предусмотренного в п.1 настоящего раздела.

6.3. Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности (без учета доходов за счет поступления родительской платы за присмотр и уход), в отчетном квартале, с учетом

следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	Доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	От 1% до 5,9%	0,5
		От 6 % до 10,9 %	1
		От 11 % до 15%	1,5

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 педагогических работников		
1 квалификационный уровень (инструктор по физической культуре)	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования; педагог- организатор)	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень (методист, воспитатель, педагог - психолог)	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4 квалификационный уровень (старший воспитатель)	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)		4053
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень (заведующая хозяйством)		4943
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень (руководитель структурного подразделения)		11219

Профессиональные квалификационные группы
общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик, кладовщик, кастелянша, кухонный рабочий, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды.	3481

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих
второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
4 квалификационный уровень	Водитель автобуса	6542

Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования
(приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Вожатый, Помощник воспитателя, секретарь учебной части		3849

Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5351

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	Врач специалист	7742

Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»
(Приказ Минздравсоцразвития России от 18.07.2008 № 342н)

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада) заработной
3 квалификационный уровень (Системный администратор)	5961

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» Квалификационные уровни Должности, отнесенные к квалификационным уровням

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф - повар)	5431
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар	4053

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Младший специалист по охране труда	4498
Специалист по охране труда	4943

Специалист по обеспечению безопасности дорожного движения	4943
Специалист по закупкам	4943

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	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	15
			Педагог ЛОУ	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 	Участник	3
5				

				10
		<ul style="list-style-type: none"> межрегионального уровня, 		15
		Победа в профессиональном конкурсе;	Победитель	5
		<ul style="list-style-type: none"> городской уровень; краевой уровень; межрегиональный уровень; российский уровень. 		10
				15
				20
2.2 Достижения педагогических кадров в очных профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.д.) (за каждого участника и призёра)	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. Отсутствие замечаний.	раз в месяц		5
2.4 Руководство или участие в реализации дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме	Качественная реализация программы	Аналитический отчёт		5
2.3. Проектная и социально значимая деятельность педагога, направленная на развитие учреждения	Победа; качественная реализация проекта	Городской уровень		3
		Краевой уровень		5
		Всероссийский		10
2.4. Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию	Положительные отзывы, отсутствие негативной информации	Предоставление информации на электронном носителе с датой выпуска или		1

	положительного имиджа учреждения		ссылки в интернете на официальный сайт СМИ, где размещена информация	
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	5	
		краевой уровень	10	
		всероссийский уровень	15	
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. Отсутствие замечаний и отрицательных отзывов.	План работы, отчёты.	6	
3.5 Осуществление дополнительных видов работ	Содержание живого уголка, сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	Качество выполненных работ	3	
	Техническое сопровождение городских мероприятий	Качество выполненных работ	2 (за каждое мероприятие)	
	Экспертиза в составе жюри городских мероприятий	Отсутствие замечаний	1 (за каждое мероприятие)	

Педагог дополнительного образования	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	15
			Педагог ЛОУ	8
Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	$B_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}$ <p>если $\frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%$, то $\frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}$</p> <p>$B_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов. Показатель определяется по итогам контрольных срезов количества обучающихся администрацией учреждения.</p>	<p>Если $B_{пед} < 60\%$,</p> <p>Если $B_{пед} \geq 60\%$,</p>	<p>0</p> <p>60%-65% - 1 балл</p> <p>66%-70% - 2 балла</p> <p>71%-75% - 3 балла</p> <p>76%-80% - 4 балла</p> <p>81%-85% - 5 баллов</p> <p>> 90% - 6 баллов</p>	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1 Предъявление результатов педагогической деятельности на	Городской уровень	доклад, выступление	5	

	педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	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	утверждение методическим советом	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 отчёт	5	
2.3. Проектная и социально значимая деятельность педагога, направленная на развитие учреждения	Победа; качественная реализация проекта	Городской уровень	3	
		Краевой уровень	5	
		Всероссийский	10	
2.4. Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	Положительные отзывы, отсутствие негативной информации	Предоставление информации на электронном носителе с датой выпуска или ссылки в интернете на официальный сайт СМИ, где размещена информация	1	
2.5. 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	3	
			5	
			10	
			15	
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в заочном профессиональном 	не более одного в месяц;	1	

		конкурс	качественная подготовка материалов	
		Победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	5
		<ul style="list-style-type: none"> • Уровень учреждения • Городской уровень • Краевой уровень, • Межрегионального и российского уровня 		10
				20
				40
		<ul style="list-style-type: none"> • Победа в заочном профессиональном конкурсе 	не более одного в месяц	5
	2.6. 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. Качественное сопровождение детей в образовательном процессе.	Подтверждающие документы, наличие индивидуального учебного плана для данной категории детей	0,5 за каждого обучающегося (ежемесячно)
	2.7. 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 мероприятия	3 (не более одного мероприятия в квартал)
	2.8. Организация и качественное проведение городских культурно-досуговых мероприятий	Наличие утверждённого положения	Высокий уровень мероприятия	5 (не более 1 мероприятия в месяц)
	2.9. Осуществление дополнительных видов работ	Содержание живого уголка, за проведение мелких ремонтных работ в кабинете, сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	Качество выполненных работ	3
		Техническое сопровождение городских мероприятий	Качество выполненных работ	2 (за каждое мероприятие)
		Экспертиза в составе жюри городских	Отсутствие замечаний	1(за каждое

		мероприятий		мероприятие)
	2.10. Работа с сайтом учреждения	Техническое сопровождение сайта. Отсутствие замечаний.	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
		Достижения обучающихся на очных конкурсах и мероприятиях по направлению администрации «ДШ» (за каждый номер или проект):		
		городской уровень	Участник (качество выступления)	1
			Победитель, 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	призер	2 (не	
		на заочных конкурсных мероприятиях по направлению администрации «ДШ»		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 плана городских мероприятий	Организация и проведение городского, зонального, краевого мероприятия	Высокий уровень мероприятия	5 (за каждое мероприятие)
		Организация досуга обучающихся города в каникулярное время	Качественная реализация плана досуговых	5

			мероприятий на каникулах	
1.2. Работа в пришкольных, оздоровительных лагерях	Качественная реализация образовательной программы ЛОУ	Начальник ЛОУ		15
		Педагог ЛОУ		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 уровень	доклад, выступление	10
		Российский уровень	доклад, выступление	20
		Публикации профессиональных материалов по направлению деятельности на сайтах и в профессиональных сборниках	утверждение методическим советом	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 отчёт
2.3 Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе:	<ul style="list-style-type: none"> • Городской уровень • Краевого уровня, • Межрегионального уровня, • Российского уровня • Заочно 	Сертификат, диплом участника	3
				5
				10
				15
				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
				Победа в заочном

		профессиональном конкурсе	месяц		
2.4 Осуществление дополнительных видов работ		Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, содержание живого уголка, сопровождение детей в дороге на транспорте в другие территории.	Качество выполненных работ	3	
		Экспертиза в составе жюри городских мероприятий	Отсутствие замечаний	1(за каждое мероприятие)	
2.5 Работа с сайтом учреждения		Техническое сопровождение сайта. Отсутствие замечаний.	раз в месяц	5	
2.6. Проектная и социально значимая деятельность педагога, направленная на развитие учреждения		Победа и качественная реализация проекта	Городской уровень	3	
			Краевой уровень	5	
			Всероссийский	10	
2.7. Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного		Положительные отзывы, отсутствие негативной информации	Предоставление информации на электронном носителе с датой выпуска или ссылки в интернете	1	
	имиджа		на официальный сайт СМИ, где размещена информация		
	учреждения				
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 (качество выступления)	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)
Старший воспитатель, воспитатель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Полнота реализации плана работы лагеря, внутриотрядных воспитательных мероприятий	Качественная реализация	Отсутствие замечаний	15
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.1. Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря	Качество выполненных работ	5
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Победа в различных мероприятиях ЗОЛ «Спутник», участие в грантовой деятельности	Уровень учреждения	Победитель	2 (за каждую победу, но не более пяти)
Вожатый	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Полнота реализации плана работы внутриотрядных воспитательных мероприятий	Качественная реализация	Отсутствие замечаний	10
	2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	2.2. Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря	Качество выполненных работ	3
	3. Выплаты за качество выполняемых работ			
	3.1. Победа в различных мероприятиях ЗОЛ «Спутник»	Уровень учреждения	Победитель	1 (за каждую победу, но не более пяти)
Педагог-психолог, инструктор по физической культуре	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Выполнение плана работы в полном объеме	Качественное выполнение	Отсутствие нарушений	10

Врач, медицинская сестра	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Выполнение требований противопожарной безопасности, СанПин, Минздрава, охраны труд	Отсутствие нарушений	2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Уровень исполнительской дисциплины	Добросовестное исполнение функциональных обязанностей, оперативность реагирования на обращения воспитанников, персонала. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению)	Без замечаний	2
Внеплановые мероприятия	Оперативность выполнения работ по устранению экстремальных и непредвиденных ситуаций	Своевременно	2	
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками и воспитанниками	Отсутствие жалоб	2
	Эффективность и качество медицинского обслуживания	Высокое качество исполнения должностных обязанностей, организация обеспечения сохранности медикаментов, мед.оборудования, инвентаря, СИЗ(средств индивидуальной защиты)	Без замечаний	2
	Удовлетворенность участников летнего отдыха (работников, воспитанников, родителей) качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений по качеству услуг	0	2
Заместитель	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и			

руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности	ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1.Выполнение плана работ по безопасности	Качественное выполнение	Отсутствие замечаний	20
Делопроизводителе	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 систематизированн ого 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	отработанные	3
	использование эффективных способов и средств документооборота	технологии делопроизводства		
	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	
Гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик, кладовщик, кастелянша, заведующий производством (шеф - повар), повар, кухонный рабочий, водитель,	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 дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно- разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого		

мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды			имущества	
			до 1 часа	3
			до 2 часов	4
			свыше 2 часов	5
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством	
			до 1 часа	1
			до 2 часов	2
			свыше 2 часов	3
		Благоустройство территории	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	2
Заведующий хозяйством	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1.1 Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил техники	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и	100%	3
	безопасности, пожарной безопасности	инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда		
	1.2 Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по порче и утрате имущества	0	1
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	Отсутствие превышения	2

		электроэнергии	лимитов	
		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
Специалист по обеспечению безопасности дорожного движения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	3
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Координация деятельности муниципальных организаций по обеспечению безопасности дорожного движения	Разработка необходимых информационных, организационных материалов, проведение необходимых мероприятий	Без замечаний	5
	Взаимодействие с контролирующим и или надзирающими органами	Оперативное реагирование на официальные запросы	0 замечаний	3
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	2
	Безаварийность	Отсутствие ДТП по вине водителя	Отсутствие штрафных санкций	5

Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	3
	Выплата за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителями	Отсутствие замечаний	2	
Специалист по охране труда, младший специалист по охране	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	2
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	2
Системный администратор	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	В соответствии с требованием законодательства	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	1
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	0 замечаний	2
	Взаимодействие с органами государственной власти (Социальное страхование, пенсионное страхование, ИМНС и др.)	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти: -	0 замечаний	2
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	1
Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Сопровождение деятельности образовательных организаций в электронной среде ЕИС в сфере закупок	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	3
	Разработка сайта учреждения	Создание, обслуживание сайта учреждения	отсутствие замечаний	2
	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Постоянно	отсутствие замечаний по ведению баз	1
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети, контроль допуска персонала к её информационным ресурсам	отсутствие жалоб	2
Выплата за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	отсутствие жалоб	1
	Эффективное использование информационных технологий	Изучение и внедрение новых форм обеспечения сохранности информационных и электронных ресурсов учреждения	за каждый вид работы	2

Приложение № 3
к Положению об оплате труда 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****:	10%
	кабинетами, лабораториями; учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами.	20%
4.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений	60%

«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.

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

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	Пределное
---	---------	-----------

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

Приложение № 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 заместителей 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%
		Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансовой деятельности	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ и внутри образовательной организации	30%
		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, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	5%
Победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях			10%	
Дополнительные	Председатель	Наличие	15%	

виды работ, не входящие в должностные инструкции	антикоррупционной комиссии, председатель по охране труда, председатель конфликтной комиссии, ответственный за антитеррористическую безопасность в учреждении и др.	документации, отсутствие замечаний	
Выплата за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%
	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	30%
	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
Красноярского края

Размер персональных выплат
заместителям руководителя, руководителя структурного подразделения, заместителя
руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности 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 при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	5% 15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	15% 25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» **	30%
6.	свыше 10 лет при наличии почетного звания «начинающегося со слова «Заслуженный»	25% 35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%
	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 Красноярского края

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

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	

Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	100 %	10%
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	От 90% до 100%	10%

Приложение № 8
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 руководителя структурного подразделения, заместителя руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника» г. Назарово Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельное количество баллов
	Наименование	Индикатор	
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	5
	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, в том числе финансовой деятельности	Полное и своевременное размещение на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ и внутри образовательной организации	5
	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	5
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5
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	5
Достижения обучающихся, педагогических работников в мероприятиях	Участие в мероприятиях	Краевой уровень	5

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	5
		Победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	5
Дополнительные виды работ, не входящие в должностные инструкции	Заключения договоров с предприятиями партнёрами	Наличие документации, отсутствие замечаний	5
Выплата за качество выполняемых работ			
Управленческая культура	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5
	Исполнительская дисциплина	Своевременное предоставление требуемой информации, исполнение распорядительных документов	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	5
	Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	Укомплектованность кадрами 100%	5

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО
«Дом школьника»
г. Назарово Красноярского края

Размер выплат по итогам работы руководителю структурного подразделения, заместителю
руководителя структурного подразделения по вопросам безопасности муниципального
бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом школьника»
г. Назарово

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99%	7
		От 99,1% до 100%	10
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	10
	Капитальный ремонт		20
	Введение в эксплуатацию нового объекта		20
Подготовка структурного подразделения к летнему сезону	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	10
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	10
Организация в проведении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Внутри учреждения	10
Выполнение муниципального задания	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) выполнено	100 %	10
	муниципальное задание по муниципальной услуге (работе) в целом выполнено	От 90% до 100%	10

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
МБОУ ДО «ДШ» г. Назарово

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ
К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Типы и виды учреждений	Должности, работников учреждений
1. Учреждения дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер