Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования города Лесосибирска»
(МБОУ ДО «ЦДО»)

Победы ул., д. 40-В, Лесосибирск , 662544
Тел./факс: 8(39145) 6-25-34; e-mail: cdod@krasmail.ru; http://www.cdoles.ru
ОКПО 49693523; ОГРН 1022401507270;ИНН/КПП 2454011906/ 245401001

«Согласовано»:
Председатель ПК
_____Е.А. Чивчиш
«_7_» декабря 2022 г

«Утверждаю»:
Директор МБОУ ДО«ЦДО»
_____М.И.Куданкина
«_7_» декабря 2022 г.

Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования города Лесосибирска»

г. Лесосибирск , 2022

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными актами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Администрации города Лесосибирска Красноярского края от 21.10.2014 № 1419 (редакции постановления администрации города Лесосибирска от 05.05.2022 № 912) «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и дополнительного образования детей отрасли культуры».

1.2 Оплата труда (заработная плата) устанавливается работнику на основании трудового договора при наличии действующего коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами муниципального образования города Лесосибирска, а также настоящим Положением.

Локальные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда Учреждения, принимаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– оклады (должностные оклады);
– выплаты компенсационного характера;
– выплаты стимулирующего характера.

1.5. Работникам в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.6. Наименования должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих и утвержденными профессиональнымистандартами.

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

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

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях,

и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), выплачиваемые за счет средств бюджета, а также внебюджетных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 2.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться 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: районный коэффициент – до 30%, надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего севера – до 50%;

- 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).

2.3.2. 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 РФ.

2.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса РФ.

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

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам на основании статьи 149 Трудового кодекса РФ, но ниже 4% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в зависимости от класса условий труда и времени воздействия вредных факторов;

- оплата сверхурочной работы производится на основании статьи 152 Трудового кодекса РФ;

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса РФ.

2.4. Выплаты стимулирующего характера

2.4.1.Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы;
- выплаты по итогам работы.

2.4.2. Установление стимулирующих выплат в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера (приложение № 3 к настоящему Положению).

Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников, в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Учреждения.

2.4.3.Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

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

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

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

2.4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

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

$C = C_{1\ балла} \times Б_i$,

где:

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

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

$Б_i$ – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленноев суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

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

где:

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

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

$Q_{стим.\ раб.} = Q_{зп} - Q_{гар}$,где:

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности)

учреждения, в плановом периоде;

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

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

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

2.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации;
- 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 № 5 к настоящему Положению.

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

Определение количества процентов, устанавливаемых для заместителей директора и директора, 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 № 6 к настоящему Положению.

III. Единовременная материальная помощь

3.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

3.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом мнения профсоюза, положений настоящего раздела.

IV. Условия оплаты труда заместителей директора

4.1.Заработная плата заместителей директора включает в себя:

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

4.2. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4.4. Заместителям директора выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

4.5. При выплатах по итогам работы учитываются:

-организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
-подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
-участие в инновационной деятельности;
-организация и проведение важных работ, мероприятий.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для заместителей директора определяются согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора устанавливаются сроком на месяц в процентах от должностного оклада, исходя из ФОТ. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

4.8. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора школы.

4.9 Заместителям директора может оказываться материальная помощь с учетом раздела 3 настоящего Положения.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Приложение №1
Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования города Лесосибирска»

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования.

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		3813,0 <*>
2-й квалификационный уровень		4231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7120,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7456,0

3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8168,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8942,0

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 813 руб.
2 квалификационный уровень	4 023 руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 231 руб.
2 квалификационный уровень	4 650 руб.
3 квалификационный уровень	5 109 руб.
4 квалификационный уровень	6 448 руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4 650 руб.
2 квалификационный уровень	5 109 руб.
3 квалификационный уровень	5 608 руб.
4 квалификационный уровень	6 742руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8 460 руб.
2 квалификационный уровень	9 801 руб.
3 квалификационный уровень	10 554 руб.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих»

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 275 руб.
2 квалификационный уровень	3 433 руб.
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3 813 руб.
2 квалификационный уровень	4 650 руб.
3 квалификационный уровень	5 109 руб.
4 квалификационный уровень	6 154 руб.

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Приложение № 2

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

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

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

где:

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

O_{min}– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности.

К – повышающий коэффициент.

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

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

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

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

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле: K = K1 + K2, где:
K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;
K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.
Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

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

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

К2 = Q1 / Qокл х 100%, где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

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

Q1 = Q – Q2 – Qстим – Qотп, где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

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

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

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

5.2. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе (группе) над средней наполняемостью классов (групп) в учреждении:

$$K = \mathrm{SUM}_{i=1}^{k} \frac{M_i \times (U_i - U_{ср})}{N_n}, \quad i = 1 \ldots N$$

где:

k - число групп, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый i;

N - нагрузка по каждому предмету; i

N - норма часов на ставку; n

U - численность учащихся в группе, в которых учитель, преподаватель i имеет нагрузку;

U - средняя наполняемость групп в учреждении, за исключением групп для детей с особыми потребностями .

$$U_{ср} = \mathrm{SUM}_{i=1}^{k1} U_i / k1,$$

где:

k1 - число групп в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов (групп) в учреждении над нормативной (15 учащихся) средняя наполняемость класса (групп) принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{ср}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе (группе) к средней наполняемости групп в учреждении не рассчитывается.

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Виды, условия, размеры установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска»

№ п/п	Наименование должности работника	Критерии	Условия (показатели)		Размер
			наименование	индикатор	
1.	**Педагог дополнительного образования, педагог-организатор**	**I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		1. Выполнение должностных обязанностей	**1.1.** Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	$B_{пед} = \frac{\sum_{i=1}^{n} \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}$, *если* $\frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%$, *то* $\frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$, где $B_{пед}$ – 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 по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования. Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца. 1=100% Если $B_{пед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется. Если $B_{пед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле: $СВ = ДО * B_{пед}$, где СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц, ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.	по формуле

		1.2. Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, календарные учебные графики, расписание работы объединения, отчеты и др.)	Своевременная сдача и отсутствие замечаний к документам в отчетный период (справка администрации)	1
	2. Совершенствование содержания дополнительного образования	Разработка новой дополнительной образовательной программы,	Экспертиза методическим советом учреждения (протокол)	3
		Внесение дополнений и изменений в программу	Экспертиза методическим советом учреждения (протокол)	1
	3. Организация и проведение мероприятий различного уровня	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия (конкурс, выставка, соревнования, концерт и т.п.)	Организация и проведения мероприятия внутри учреждения (наличие сценария, освещение итогов мероприятия в госпаблике и на сайте МБОУ ДО «ЦДО») -до 10 участников -11-20 участников -21- 30 участников -более 30 участников	 1 2 3 4
			Организация и проведение муниципального мероприятия (наличие положения, сценария, освещение итогов мероприятия в прессе) -до 10 участников -11-20 участников -21- 30 участников -30-50 участников -более 50 участников	 2 3 4 5 6
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ	За каждого обучающегося	0,1
			Наличие утверждённого индивидуального учебного плана	1
	2. Организация освещения деятельности учреждения, объединений на сайте учреждения, в СМИ	Количество репортажей, публикаций, заметок	Публикации результатов деятельности объединения в госпаблике и на сайте МБОУ ДО «ЦДО» (одна публикация)	0,1
			Публикация в СМИ результатов деятельности объединения (видео - репортаж, статья в прессе)	1

		3. Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (по согласованию)	Родительское собрание (тематическое, по плану, представлен протокол)	1
				Степень активности родительского комитета (оценивается поквартально)	1
				Проведение открытых занятий, мастер- классов для родителей	
				-до 10 участников	1
				-11-15 участников	2
				-16- и более участников	3
		4. Эффективность деятельности по распространению собственного педагогического опыта и профессиональному развитию	**4.1.** Открытое занятие, мероприятие, мастер-класс.	Муниципальный уровень	
				-до 10 участников	2
				-11-20 участников	3
				-21участник и более	4
				межмуниципальный /региональный/федеральный уровень (за каждый уровень повышающий коэффициент)	+1
			4.2. Доклад, выступление на конференции (очное).	уровень учреждения	0,5
				городской уровень	1
				региональный уровень	2
				федеральный, международный	5
			4.3. Публикация методических материалов, статей	Публикация на сайте МБОУ ДО «ЦДО»/ в журнал, не имеющий индекса или РИНЦ до 0,27	1
				Публикация в журнале с РИНЦ от 0,28, имеющем шифр ISBN	2
			4.4. Участие в курсах повышения квалификации, семинарах (по согласованию)	Сертификат, свидетельство	1
			4.5. Участие в профессиональном конкурсе педагогов дополнительного образования (очное):	Муниципальный уровень:	
				- участие	3
				- призёр	5
				- победитель	7
				Региональный уровень:	
				- участие	7
				- призёр	10
				- победитель	15
				Федеральный уровень:	
				- участие	15
				- призёр	20
				- победитель	25

	4.6. Участие в дистанционных конкурсах, соревнованиях и т.п. по направлению деятельности (по согласованию)	- участие	0,5
		- призёр	1
		- победитель	2
5. Осуществление дополнительных видов работ	**5.1.** Участие в подготовке и проведении общественно-полезных мероприятий, массовых и конкурсных мероприятий различного уровня	Выполнение поручений	до 3
	5.2. Востребованность педагогического опыта (участие в составе экспертных групп, жюри, рабочих групп по организации и проведению мероприятий различного уровня)	На уровне образовательной организации	1
		На муниципальном уровне	2
		На региональном, федеральном уровне	3
	5.3. Качественное выполнение разовых поручений	Отсутствие замечаний	1
	5.4. Руководство ансамблем	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 10
	5.5. Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, техническое сопровождение городских мероприятий	Временные затраты со 100% качеством	до 3
	5.6. За напряженность, связанную с подготовкой выездных мероприятий	Дополнительные временные затраты сотрудника	до 5
6. Результаты деятельности объединения	Включение учащихся в массовые неконкурсные мероприятия различного уровня	до 10 уч-ся	1
		свыше 10 уч-ся	2
		межмуниципальный /региональный/федеральный уровень (за каждый уровень повышающий коэффициент)	+1
7. Организация деятельности с учащимися во время выездных мероприятий	Интенсивность труда в условиях выездных туристских походов, экспедиций, выездных фестивалях, конкурсах, соревнованиях.	За каждого участника	0,1
		Длительность поездки (день)	0,5
		Длительность похода в полевых условиях (за день)	1
III. Выплаты за качество выполняемых работ			

		1. Образовательные результаты обучающихся	**1.1.** Достижения учащихся на очных конкурсных мероприятиях (по согласованию):	Муниципальный уровень: - призёр - победитель	2 3
				Региональный уровень: - призёр - победитель	3 5
				Федеральный уровень/Международный уровень: - призёр - победитель	5 7
				Результативность объединения	до 10
			1.2. Достижения учащихся в заочных, дистанционных конкурсных мероприятиях (по согласованию)	Наличие победителей	1
		2. Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при проведении массовых мероприятий	Отсутствие фактов травматизма (оценивается поквартально)	1
		3. Инициатива и творческий подход	**3.1.** Проведение информационной работы о текущих результатах обучения	Эстетически оформленные и периодически сменяемые информационные уголки и выставки детских работ, др.(справка администрации)	1
			3.2. Своевременная, качественная подготовка и проведение мероприятий (педагогами –организаторами)	Отсутствие жалоб, замечаний	до 5
		4. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	Привлеченный ресурс	1
		5. Особое мнение комиссии	Выплаты назначаются - за творческую инициативу - высокое качество - масштабность		до 10

№ п/п	**Наименование должности работника**	**Критерии**	**Условия (показатели)**		**Размер**
			наименование	**индикатор**	
2.	**Методист, методист МОЦ**	**I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		1. Методическое сопровождение образовательного процесса	**1.1.** Наличие оформленных программ, методических материалов у педагогических кадров	Наличие материала	до 5
			1.2. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 5
			1.3. Подготовка педагогов к выступлениям, открытым занятиям и мероприятиям, редактирование публикаций.	Участие подготовленных педагогов в НПК, семинарах и т.п., наличие публикаций по результатам выступления	до 3
			1.4. Наставничество – сопровождение вновь принятых педагогических работников	Сопровождение вновь принятых педагогов в течение учебного года, оказание методической и организационной поддержки	до 3
			1.5. Работа с аттестующимися	Количество аттестованных на первую и высшую категорию за месяц	до 1
			1.6. Посещение занятий педагогов	Наличие справки	1
		2. Обеспечение экспертного уровня организации образовательного процесса	**2.1.** Участие в работе семинаров, совещаний, конференций	Выступление, участие в организации и проведении мероприятий	до 3
			2.2. Участие в работе экспертных, аттестационных и других комиссий	Участие в работе комиссий	до 3
		3. Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	1
		II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. Полнота реализации программы деятельности учреждения, структурного подразделения	**1.1.** Выполнение плана методической работы, плана работы структурного подразделения	100% от запланированного в квартал	до 3
			1.2. Организация и проведение массовых мероприятий	Руководит организацией и проведением мероприятия различного уровня: Внутри учреждения	1

				Муниципальный уровень	2
				Региональный уровень	3
			1.3. Организационно-техническое сопровождение модели развития ДОД	Работа с сайтом МОЦ, АИС Навигатор	до 5
		2. Инновационная деятельность	**2.1.** Разработка (участие в разработке) проектов, программ, локальных актов, направленных на повышение качества образовательного процесса	Документарное подтверждение (приказ, отчет, проект, программа, локальный акт и т.д.)	до 5
			2.2. Разработка методических материалов для педагогов, родителей.	Наличие опубликованных материалов	до 2
		3. Непрерывное профессиональное образование	**3.1.** Участие в курсах повышения квалификации, семинарах и т.п. соответствующих содержанию деятельности (по согласованию)	Сертификат, свидетельство	1
			3.2. Очное участие в профессиональном конкурсе и мероприятии:	Муниципальный уровень: - участие - призёр - победитель	 2 3 5
				Региональный уровень: - призёр - победитель	 5 7
				Федеральный уровень/Международный уровень: - призёр - победитель	7 10
		4. Осуществление дополнительных видов работ	**4.1.** Участие в подготовке и проведении общественно-полезных мероприятий, массовых и конкурсных мероприятий различного уровня, работа в составе жюри.	Качественное выполнение поручений	до 5
			4.2. Выполнение поручений, исполнение отчетности и др.	Качество, оперативность	до 5
			4.3. Работа с сайтом учреждения, структурного подразделения	Обновление новостной строки, корректировка информации.	1
		5. Достижения педагогических кадров, подготовленных методистом, в профессиональных конкурсах	**5.1** Муниципальный уровень	Призёр	1
				Победитель	2
			5.2. Региональный уровень	Призёр	2
				Победитель	3

		(конкурсах методических материалов, образовательных программ)	**5.3.** Федеральный уровень	Призёр	3
				Победитель	4
		III. Выплаты за качество выполняемых работ			
		1. Описание педагогического опыта	**1.1.** Количество публикаций, представленных в профессиональных изданиях и СМИ	Публикация в журнале, не имеющем индекса или РИНЦ до 0,27	1
				Публикация в журнале с РИНЦ от 0,28, имеющем шифр ISBN	2
			1.2. Выступление на конференциях, семинарах, мероприятиях	уровень учреждения	0,5
				городской уровень	1
				региональный уровень	2
				федеральный, международный	5
		2. Организация повышения профессионального мастерства педагогов и других участников системы дополнительного образования	**2.1**. Проведение семинаров, мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	одно в месяц	1
				более одного	2
		3. Описание и предъявление лучших образовательных практик в профессиональных сообществах	**3.1.** Уровень предъявления образовательных практик	уровень учреждения	0,5
				городской уровень	1
				региональный уровень	2
				федеральный, международный	5
			3.2. Работа в составе экспертных групп, жюри	уровень учреждения	0,5
				городской	1
				региональный, краевой	2
		4. Особое мнение комиссии	Выплаты назначаются: - за творческую инициативу - высокое качество - масштабность		до 5
3.	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтер**	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	до 5
			Грамотная эксплуатация и бережное отношение к оборудованию, имуществу	Сохранность имущества, своевременное техническое обслуживание и контроль работы оборудования и	до 5

			учреждения	систем обеспечения объекта	
			Грамотные действия в аварийных ситуациях	Минимилизация возможных потерь	до 5
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100% сохранностью имущества	Временные затраты со 100% качеством	до 5
			Проведение ремонтных работ в учреждении, оборудования	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	до 10
			Участие в подготовке и проведении общественно - полезных мероприятий (профсоюзная деятельность, культурно-массовая деятельность, субботники)	Выполнение поручений	до 5
			Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна	2
			Выполнение поручений, исполнение отчетности и др.	Качество, оперативность	до 5
		Выплаты за качество выполняемых работ			
		Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	до 5
4.	**Художник**	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		Обслуживание на высоком уровне массовых мероприятий	Своевременное и качественное выполнение должностных функций	Отсутствие замечаний, жалоб	до 5
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Дополнительные объемы работ, связанные с одновременным проведением нескольких мероприятий	Подготовка оформления нескольких мероприятий в одни и те же сроки	Количество мероприятий	до 3
		Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100% сохранностью имущества	Временные затраты со 100% качеством	до 2
			Проведение ремонтных работ в учреждении, оборудования	Исключение необходимости привлечения дополнительных ресурсов	до 10

			Участие в подготовке и проведении общественно-полезных мероприятий, массовых и конкурсных мероприятий различного уровня	Выполнение поручений	до 5
			Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна	2
			Выполнение поручений, исполнение отчетности и др.	Качество, оперативность	до 5
		Выплаты за качество выполняемых работ			
		Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	до 5
		Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	Привлеченный ресурс	до 5
№ п/п	**Наименование должности работника**	**Критерии**	**Условия (показатели)**		**Размер**
			наименование	**индикатор**	
5.	**Учебно-вспомогательный персонал: специалист по кадрам, техник, секретарь учебной части**.	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	до 10
		Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	Отсутствие замечаний	до 10
		Полнота и соответствие документооборота нормативным актам	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	до 10
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	до 2
		Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	до 5
		Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	до 5

		Выплаты за качество выполняемых работ			
		Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	до 3
		Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	1
		Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	до 1
			Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	1
			Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	1
№ п/п	**Наименование должности работника**	**Критерии**	**Условия (показатели)**		**Размер**
			наименование	**индикатор**	
6	**Руководитель МОЦ**	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		1. Полнота реализации плана деятельности МОЦ	**1.1.** Выполнение плана работы структурного подразделения	90-100% от запланированного в месяц	до 5
			1.2. Организация и проведение мероприятий	Руководит организацией и проведением мероприятия различного уровня: уровень учреждения	1
				муниципальный уровень	2
				Региональный уровень	3
			1.3 Организационно-техническое сопровождение модели развития ДОД	Работа с сайтом МОЦ, АИС Навигатор	до 5
		2. Обеспечение экспертного уровня внедрения целевой модели ДО	**2.1.** Участие в работе семинаров, совещаний, конференций	Выступление, участие в организации и проведении мероприятий	до 5
			2.2. Участие в работе экспертных и других комиссий	Участие в работе комиссий	до 5
		3. Ведение профессиональной документации	**3.1** Полнота и соответствие регламентирующим документам	Отсутствие замечаний	1
		4. Инновационная деятельность	**4.1.** Разработка (участие в разработке) проектов, программ, локальных актов и т.п. в рамках деятельности структурного подразделения	Документарное подтверждение (приказ, отчет, проект, программа, локальный акт и т.д.)	до 5

			4.2. Разработка методических материалов (в том числе на сайте учреждения и МОЦ) для педагогов, родителей.	Наличие материалов	до 10
		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		1. Методическое сопровождение внедрения целевой модели ДО	**1.1.** Наличие оформленных программ, методических материалов	Наличие материала	до 5
			1.2. Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями	Обеспечение работы в соответствии с планом	до 5
			1.3. Выявление, формирование и распространение лучших практик ДО, востребованных общеразвивающих программ ДО в муниципалитете	Положительная динамика процесса внедрения целевой модели развития ДОД, принятие обоснованных управленческих решений	до 5
		2. Непрерывное профессиональное образование	**2.1.** Участие в курсах повышения квалификации, семинарах и т.п. соответствующих содержанию деятельности (по согласованию)	Сертификат, свидетельство	1
			2.2. Очное участие в профессиональном конкурсе и мероприятии:	Муниципальный уровень:	
				- участие	2
				- призёр	3
				- победитель	5
				Региональный уровень:	
				- участие	5
				- призёр	7
				- победитель	10
				Федеральный уровень:	10
				- участие	15
				- призёр	20
				- победитель	
		3. Осуществление дополнительных видов работ	**3.1.** Участие в подготовке и проведении общественно-полезных мероприятий, массовых и конкурсных мероприятий различного уровня, работа в составе жюри.	Количество мероприятий	до 3
			3.2. Выполнение поручений, исполнение отчетности и др.	Отсутствие замечаний	1
			3.3. Работа с сайтом МОЦ	Обновление новостной строки, корректировка информации и т.п.	1

		3.4. Работа в составе экспертных групп, жюри	уровень учреждения	1
			муниципальный уровень	2
			региональный, федеральный	3
	III. Выплаты за качество выполняемых работ			
	1. Описание и предъявление лучших практик в муниципалитете (РАОП)	**1.1.** Количество публикаций, представленных в профессиональных изданиях	Публикация в журнале, не имеющем индекса или РИНЦ до 0,27(по согласованию)	1
			Публикация в журнале с РИНЦ от 0,28, имеющем шифр ISBN	2
		1.2. Уровень предъявления образовательных практик	уровень учреждения	1
			городской уровень	3
			межмуниципальный краевой	4
	2. Обеспечение развития проф. мастерства педагогов и других участников системы дополнительного образования муниципалитета	**2.1** Проведение семинаров, мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	одно в месяц	1
			более одного	2
	3. Особое мнение комиссии	Выплаты назначаются - за творческую инициативу - высокое качество - масштабность		до 10

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Размер персональных выплат работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	**за опыт работы в занимаемой должности: <**>**	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	**за сложность, напряженность и особый режим работы:**	
.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными	20%

	учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Приложение № 5 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Размер выплат по итогам работы работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска»

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное кол-во баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	25 50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	да/нет	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 № 6 к Положению
об оплате труда
работников МБОУ ДО «ЦДО»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования города Лесосибирска» для руководителя учреждения (директора) и заместителей руководителя

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Размер
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20%
			своевременное устранение предписаний	20%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	Реализация проектов, программ, мероприятий	региональный уровень	20%
			федеральный уровень	25%
			международный уровень	30%
		Включенность работников в реализацию проектов, программ, мероприятий	более 20%	20%
			10-20%	25%
			5-10%	20%
		Взаимодействие с другими учреждениями.	наличие плана совместной деятельности	10%
			наличие инфраструктуры обеспечивающей совместные проекты	20%

			проведение совместных акций, мероприятий, проектов	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях	Результативность участия обучающихся , педагогов в региональных, федеральных , международных мероприятиях	победители , призовые места (региональный уровень)	20%
			победители , призовые места (федеральный и международный уровень)	30%
	Достижения учреждения регионального, федерального, международного уровня	Признание заслуг, высокого качества деятельности	освещение в СМИ , способствующее формированию положительного имиджа учреждения	20%
			положительные отзывы граждан о деятельности учреждения	30%
			победы, призовые места в конкурсах	30%

* Без учета повышающих коэффициентов.

Должность	**Критерии**	**Условия (показатели)**		**Размер**
		наименование	**индикатор**	
Заместитель руководителя				
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	30%
		Исполнение бюджетной сметы (плана	95-100%	100%

		финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	80%	50%
			70%	30%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30%
		Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т. ч. территории, зданий и сооружений, коммунальных сетей)	за каждый объект управления	10%
		Количество консультаций по организации деятельности муниципальных УДОД	до 5 консультаций в квартал	10%
			более 6 консультаций в квартал	15%
		Участие в организации внутрисистемных мероприятий различного уровня, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
		Выполнение поручений, исполнение отчетности	Качество, оперативность	10%
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию деятельности	Сертификат, свидетельство	20%
		участие в профессиональном конкурсе и мероприятии: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	сертификат участника	20% 25% 30%

	участие в профессиональном конкурсе и мероприятии: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	диплом победителя	30% 35% 40%
Предъявление результатов деятельности на педагогических, методических советах, семинарах, конференциях и других мероприятиях различного уровня.	уровень учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	10%
	межмуниципальный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15%
	краевой уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	20%
	межрегиональный, российский уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	30%
Обеспечение экспертного уровня организации образовательного процесса	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	Выступление, участие в организации и проведении мероприятий	20%
	Участие в работе экспертных, аттестационных и других комиссий	Участие в работе комиссий	20%
	Разработка (участие в разработке) проектов, программ, локальных актов, направленных на повышение качества образовательного процесса	Документарное подтверждение (приказ, отчет, проект, программа, локальный акт и т.д.)	20%
	Разработка методических материалов (в том числе на сайте учреждения) для педагогов, родителей.	Наличие материалов	До 30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выполнение муниципального задания	Сохранность контингента	90-100%	10%
	Результат участия команд учреждения во всероссийских мероприятиях	участие	10%
		призеры, победители	30%
Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	40%

		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
		Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	30%
		Грамотное руководство персоналом учреждения	Отсутствие замечаний	10%