

Согласовано:
Заместитель руководителя
главного управления образования
администрации города Красноярска



Т.В. Авулова
«26» марта 2024г.

Утверждаю:
Исполняющий обязанности
директора муниципального
автономного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Медиа-Мастерская»



Н.А. Андреева
«11» марта 2024г.

Согласовано:
Представитель трудового
коллектива

Ю.И. Будзиаловская
«18» марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Медиа-Мастерская»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Медиа-Мастерская» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 19.01.2010 года № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», Законом РФ от 27.10.2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Медиа-Мастерская» (далее Учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

- государственных гарантий по оплате труда

- примерного положения об оплате труда работников учреждения;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

1.8. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

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

1.10. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (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), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

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

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Таблица 1

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	

1-й квалификационный уровень	4053,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4498,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4943,0
2-й квалификационный уровень	5431,0
3-й квалификационный уровень	5961,0
4-й квалификационный уровень	7167,0

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н:

Таблица 3

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888,0
2-й квалификационный уровень	10629,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8367,0

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Таблица 4

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3481,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4943,0

3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6542,0

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4943 руб.»;

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.9. Перечень и размеры повышающих коэффициентов 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.

2.10. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

Таблица 5

N п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15

2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.	20
---	--	----

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы 5

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы 5

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;
 если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере **35%** части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночное время установлено с 22 часов до 06 утра.

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

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

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

Таблица 6

N п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	За ненормированный рабочий день	15%

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

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

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, руководителю Учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

4.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

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

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Учреждения, определяются согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

4.12. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной

платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и

величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет **3000 рублей**.

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле

$$\text{СКВУВ} = \text{ОТП} \times \text{КУВ} - \text{ОТП},$$

где:

СКВУВ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностям, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом

сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

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

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

где:

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

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

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

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения.

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с последним пунктом настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

6.4. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

6.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников Учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы.

6.6. Руководителю Учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на основании ходатайств территориальных отделов главного управления образования администрации города по соответствующим районам города (далее - территориальные отделы).

6.7. 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.

6.8. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для

определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

6.9. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.10. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

6.11. Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.12. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

6.13. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

6.15. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя.

6.16. Количество должностных окладов руководителя, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, составляет до 35 должностного оклада руководителя Учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.17. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может

направляться на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.18. Распределение фонда стимулирования руководителя Учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.19. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.20. Руководителю Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы

6.21. 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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

6.22. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.23. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю Учреждения снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания, не снятого на момент принятия решения комиссией:

- в виде замечания - на 10%;
- в виде выговора - на 20%.

6.24. В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.25. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения согласно приложению 4 к настоящему Положению.

6.26. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 7

N п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	
	до 3	15%
	свыше 3	45%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	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%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*>	30%

	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических 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%

* Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

6.27. Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.27.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВУВ = ОТП \times КУВ - ОТП,$$

где:

СКВУВ - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностям, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

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

КУВ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются только периоды с 1 января 2024 года, КУВ принимается равным 1.

В случае если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, КУВ рассчитывается по формуле:

$$\text{КУВ} = (\text{ЗПФ1} + (\text{СКВ} \times \text{КМЕС} \times \text{КРК}) + \text{ЗПФ2}) / (\text{ЗПФ1} + \text{ЗПФ2}),$$

где:

ЗПФ1 - фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, 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 руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, 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, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями. При расчете КУВ подлежит округлению до четырех знаков после запятой.

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

6.29. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя, главного бухгалтера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя Учреждения на срок не более трех месяцев.

6.30. Персональные выплаты руководителю устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.31. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру по следующим основаниям:

Таблица 8

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в	10%

6.32. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.33. Руководителю учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.34. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.35. Часть средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

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

Таблица 9

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5

	от 31% и выше	2,0
--	---------------	-----

6.36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) определяется главным управлением образования администрации города..

**Стимулирующие выплаты
(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности
при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество
выполняемых работ) работникам МАОУ ДО «Медиа-Мастерская»**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		Предельное количество баллов (исходя из 100 бальной системы)
	наименование	индикатор	
РУКОВОДИТЕЛЬ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Стабильность коллектива сотрудников структурного подразделения	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	От 0% до 2% До 5%	30 10
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	От 20 до 40% Свыше 40%	10 30
	количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	До 3 шт Больше 4 шт	20 30
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Более чем на 5%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	90-100%	80
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень участия	Призер	40
		участник	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ИНСТРУКТОР ПО ТРУДУ

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

Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20
Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Более 90%	20
		Менее 90%	0
Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	Наличие в соответствии с программой	до 10
	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие материалов, пособий	до 30
	Подготовка материалов для дистанционного обучения	Наличие программы	20
	Разработка проектов	Наличие собственных проектов	До 50
Описание педагогического опыта. Предъявление образовательных практик	Количество методических публикаций в изданиях районного, городского, краевого, российского уровня	публикация	10-15-20-30
	Количество репортажей о проектах, представленных в СМИ и СМК	Публикация или видео-репортаж	До 20
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Участие в проектных группах, творческих командах	обеспечение работы в соответствии с планом	10
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения, портфолио и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	100%	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности	Выступления на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях уровня учреждения-города-края, российском и международном уровнях	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 40

Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровней	Участник Победитель	5-10-15-20 10-15-25-40
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10
	Участие в мастер-классах, публичных лекциях, вебинарах и других событиях, повышающих предметную и педагогическую квалификацию	Подтверждающий документ, фото-отчет	10
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5 но не более 20
Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, но не более 15
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении районных, городских, краевых и международных массовых мероприятий	Выполнение плана краевого массового мероприятия	10-15-20-30
	Выявление, поддержка и сопровождение одаренных детей	За каждого обучающегося	0,5 но не более 20
	Техническая подготовка и проверка работ обучающихся для отчетных мероприятий по итогам полугодия, года (проверка титров, монтаж, звуковое сопровождение). Техническая подготовка и проверка работ обучающихся для участия в конкурсах.	До 1 работы	20
		От 2-4 работ	40
		От 5-7 работ	60
		Свыше 7 работ	70
Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством	5	
	До 1 часа	7	
	До 2 часов	15	
Выполнение дизайн-работ на сайтах и соц.сетях учреждения, оформление площадок для событий и территории учреждения	Временные затраты со 100% качеством	5	
	До 1 часа	7	
	До 2 часов	15	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%;	20
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях районного, городского, краевого, российского, международного уровня	участник победитель	5-10-15-20-25 10-15-20-25-30
	Участие обучающихся в событиях и мероприятиях (мастер-классах, вебинарах и т. д.) обучающего характера по направлению обучения в учреждении	участник	5 за каждого учащегося

Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	использование при организации занятий компьютерных программ	10
	Использование проектного метода обучения	Количество авторских проектов учащихся за полугодие	От 5 до 20
	Разработанная технология образовательного мониторинга достижений учащихся	Аналитический отчет за полугодие	10
ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ВОЖАТЫЙ			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Выполнение муниципального задания, плана массовых мероприятий	Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий (в соответствии с планом)	100% соответствие показателям МЗ, плану	20
	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия, интенсивной школы и пр.	руководство	20 за каждое, но не более 100
		Участие в организации	10 за каждое, но не более 50
Обеспечение методического уровня организации учебно-воспитательного и образовательного процесса	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Участие в проектных группах, творческих командах	обеспечение работы в соответствии с планом	10
Ведение профессиональной документации (планирование, отчеты, планы, сценарии и пр.)	полнота и соответствие нормативным актам, регламентирующим документам.	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности	Выступления на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях уровня учреждения-города-края, российском и международном уровнях	Доклад, выступление, публикация, презентация	10-15-20-25-30
		Фото-отчет, видео-отчет, видео-репортаж	10 за каждое, но не более 30
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровня	Участник Победитель	5-10-15-20 10-15-20-30
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10

	Участие в мастер-классах, публичных лекциях, вебинарах и других событиях, повышающих предметную и педагогическую квалификацию	Подтверждающий документ, фото-отчет	10
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25
	Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	Сдача фин. отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	5 10 20
	Выполнение дизайн-работ на сайтах и соц.сетях учреждения, оформление площадок для событий и территории учреждения, оформление выставок	Временные затраты со 100% качеством до 1 ч, до 2 ч, свыше 2 ч	5-10-20
Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Разработка проектов и проведение мероприятий для детей с особыми образовательными потребностями	за каждого обучающегося	0,5, но не более 20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: районного, городского, краевого, российского, международного уровня	Участник	5-10-15-20-25
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: районного, городского, краевого, российского, международного уровня	победитель	10-15-20-25-30
	Участие обучающихся в событиях и мероприятиях (мастер-классах, вебинарах и т. д.) обучающего характера по направлению обучения в учреждении	участник	5 за каждого учащегося
Организация деятельности детских объединений, организаций.	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ.	За каждый реализованный проект, программу	20
	Подготовка и проведение вебинаров и виртуальных событий	За каждое реализованное событие	20
Информационное сопровождение проводимых мероприятий	Информирование о проведении и результатах мероприятий через сайт, доску объявлений, афишу, публичный отчет	100%	10
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10

МЕТОДИСТ

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

Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	20
		более 1	40
	Методическое обеспечение дистанционного обучения	более 1	20
Оформление документов для участия в городских, краевых, федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровня	участник	5-10-15-20
	Победа в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровня	победитель	10-15-20-30
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	сертификат, свидетельство	10
	Участие в мастер-классах, вебинарах, лекциях, соответствующих содержанию методической деятельности	Подтверждающие документы, фото-отчет	10
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Городской уровень	участник	10
		призер	15
	Краевой уровень	участник	15
		призер	20
	Российский уровень	участник	20
		призер	25

Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах по предметному направлению, соответствующих содержанию педагогической деятельности в учреждении	Городской, краевой, российский	участник	5-10-15
		Призер, номинант	10-15-20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	Разработка собственных проектов, программ, методических материалов, локальных актов	1	20
		более 1	50
Описание педагогического опыта.	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1	20
		более 1	40
	Количество методических публикаций в изданиях районного, городского, краевого, российского уровня	публикация	10-15-20-30
	Выступление на конференциях, семинарах	участник	5-10-15-20
	Количество видео-репортажей о проектах, представленных в СМИ и СМК	1	5
		более 1	15
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
		более 1 раза в квартал	25
	Проведение тематических индивидуальных консультаций для педагогов, сопровождение процесса внедрения инновационных практик в образовательный процесс	1 раз в квартал	5
		более 1 раза в квартал	10
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Районный Городской Краевой Российский	10-15-20-35
	Работа в составе экспертных групп	Районный Городской Краевой Российский	10-15-20-35

ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

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

Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психологическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
	Проведение мероприятий для обучающихся родителей воспитанников.	Проведение одного мероприятия	10
Высокое качество ведения документации	Отсутствие замечаний и своевременность исполнения по результатам проверок	Планы	10
		Журнал	20
		Мониторинг	20
		Справка о результатах деятельности	20
Разработка программно-методического обеспечения	Методические публикации (статьи) / Методические разработки (буклеты, методички, технологические карты, пособия)	Наличие документов о публикации/ Наличие разработок	Уровень учреждения - 10
			Уровень региона - 20
			Всероссийский, международный уровень - 30
	Разработка новых дополнительных образовательных программ, дисциплин, модулей	Программа, утвержденная на Методическом совете	30
Методическая работа	Участие в работе МО	Протокол заседания МО, участие	10
Реализация проектов учреждения	Участие в реализации проектов	Приказ о рабочей группе проекта/планы работы, участие	20
Наставническая деятельность	Включение в программу наставничества	План работы. Наставник	30
		Наставляемый	20

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70
		Презентации результатов работы в форме статьи, выступление на форумах педагогов	50
Предъявление результатов педагогической деятельности	Подготовка материалов для выставления на сайт	Регулярные новости, информация	10
	Разработка, организация и проведение событий, праздников, мероприятий, акций, фестивалей, конкурсов городского, регионального, международного уровней	Отчетные документы (новость на сайте, наличие положения, приказа, аналитические справки)	20-30-40
Непрерывное профессиональное образование	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Участник Победитель	15 30
	Повышение квалификации	Наличие сертификатов, удостоверений	10
Аттестация	Подготовка материалов для аттестации	своевременно	30
Организация деятельности с родителями	Работа с родителями, консультации	Наличие журнала консультаций	10
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту	Временные затраты со 100% качеством	30
	Приведение в порядок оборудования и инвентаря		20
	Участие в благоустройстве		20
	Работа в комиссиях		30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого- педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	40

БУХГАЛТЕР

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

Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	Соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	100 %	30
	Оформление договоров, соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений	100% исполнения обязательств	50
Работа с архивными документами	Своевременное и правильное оформление документации	Постоянно	До 30
Обеспечение решения вопросов социального обеспечения	Ведение персонифицированного учета в ПФР	Отсутствие претензий органов контроля, обоснованных жалоб сотрудников	30
Аналитическая работа по оплате труда	Ведение сравнительного анализа по оплате труда, ежемесячный мониторинг ведение отчетности	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	50
Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти, внебюджетных фондов	Отсутствие претензий	40
Ведение статистической отчетности	Своевременное и правильное оформление отчетов	Отсутствие претензий	30
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	40
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	Повышение квалификации	Наличие сертификатов, удостоверений	20
Выплаты за качество выполняемых работ			
Увеличение объема работы в связи с новыми направлениями работы, деловые контакты с работниками других служб, внешних организаций, исполнительская дисциплина	Передача отчетности через Интернет, система электронного документооборота, работа с банком по перечислению заработной платы	Отсутствие претензий контролирующих органов	40

Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90%	50
		80%	40
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения	30
	Внешние контакты с предприятиями и учреждениями	Оперативное решение возникающих вопросов	20
	Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	40
ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100 %	30
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ в срок и ранее установленного срока без ущерба для качества	10
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 15 30
	Участие в подготовке и проведении общественно полезных мероприятий (культурно-массовая деятельность, субботники и т.п.)	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов (либо за каждое мероприятие по 5)	10 20 50

	Выполнение дополнительных обязанностей согласно приказам и протоколам учреждения	Выполнение работы без замечаний (за каждое поручение)	5
	Участие в работе комиссий учреждения (за каждую комиссию)	Член комиссии	5
		Председатель комиссии	15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие существенных замечаний	20
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала и рабочих по обслуживанию и ремонту здания, сооружения и оборудования	80% - 100%	10
70%		5	

ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ

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

Ведение документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100 %	30
	Обработка информации	Отсутствие замечаний	10
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз	10
Обеспечение работы сайта	Своевременное отражение на сайте необходимой информации	Отсутствие замечаний	5

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Техническое и программное обеспечение и использование его в работе	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	20
	Проведение работ по установке/восстановлению программного обеспечения	Временные затраты До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	15 10 5
Осуществление дополнительных видов работ	Своевременное проведение мелкого ремонта вычислительной и оргтехники без привлечения специализированных организаций	временные затраты со 100% качеством	10
	Участие в подготовке и проведении общественно полезных мероприятий (культурно-массовая деятельность, субботники и т.п.)	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов (либо за каждое мероприятие по 5)	10 20 50
Систематическая работа по обновлению имеющейся вычислительной оргтехники	Своевременная подготовка техники и комплектующих, подлежащих списанию, оформление заявок	Наличие актов списания, оформленных заявок	20

Выплаты за качество выполняемых работ

Бесперебойная работа технических средств, используемых в работе учреждения	Отсутствие жалоб, претензий	стабильно	30
--	-----------------------------	-----------	----

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач –баллов

Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требования по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	50
	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
	Своевременное предоставление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	20
	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	50
	Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	40
Ведение документации учреждения	Обработка и предоставление информации	Отсутствие замечаний	45
	Соблюдение порядка работы с учебной документацией	Отсутствие замечаний	20
Работа с входящей документацией	Подготовка ответов	Своевременно	15
	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	40
	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Отсутствие замечаний	20
	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Периодичность: 1 раз в месяц; 2 раза в месяц Свыше 2 раз в месяц	15 25 30

Осуществление дополнительных видов работ	Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в оборудования и инвентаря.	временные затраты со 100% качеством	10
	Участие в подготовке и проведении общественно полезных мероприятий (профсоюзная и культурно-массовая деятельность, субботники и т.п.)	За каждое мероприятие	5, но не более 15
	Участие в работе комиссий учреждения (за каждую комиссию)	Член комиссии Председатель комиссии	5 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждений	отсутствие замечаний	60
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Наличие предложений	10 за каждое предложение, но не более 30
	Отсутствие возврата документов на доработку	Отсутствие возврата	30

**РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, ДВОРНИК, СТОРОЖ (ДЕЖУРНЫЙ), УБОРЩИК
СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, ГАРДЕРОБЩИК, ЛАБОРАНТ**

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

Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Участие в мероприятиях учреждения	Участие в проведении мероприятий для обучающихся и родителей	Наличие мероприятий	30
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества до 1 часа	10
		до 2 часов	15
		свыше 2 часов	30
	Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством до 1 часа	10
до 2 часов		15	
свыше 2 часов		30	
Выполнение работ по обеспечению безопасности учреждения	временные затраты со 100% качеством до 1 часа	10	
	до 2 часов	15	
	свыше 2 часов	30	
Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	

Выплаты за качество выполняемых работ

Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения и посетителей	отсутствие жалоб	30
--------------------------	---	------------------	----

ИНЖЕНЕР ПО ОХРАНЕ ТРУДА			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труд	Отсутствие замечаний	10
	отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	20
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5
		Свыше 1	15
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированн	0 замечаний	30
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
Выплаты за качество выполняемых работ – баллов			
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	30

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, планграфик закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний	30
	своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20

экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	свободное владение необходимыми программными продуктами	40
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний	10

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, СЕКРЕТАРЬ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, АДМИНИСТРАТОР

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Исполнение регламентов по созданию внутренних документов	30
	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	20
	Обеспечение сохранности деловых бумаг, писем в соответствии с инструкцией по делопроизводству	Отсутствие замечаний	20
	Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
	Предоставление своевременной информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	20
	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	40
	Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	30
	Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка работы с документами	Отсутствие замечаний	40

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки, заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока	Отсутствие замечаний, штрафов, взысканий	40
Осуществление дополнительных работ по распоряжению директора	Наличие дополнительных работ, подтвержденных документально	Отсутствие замечаний	50
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по текущему ремонту кабинетов и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, участие в благоустройстве территории, субботники, озеленение	временные затраты со 100% качеством	
		до 1 часа	10
		до 2 часов	15
		свыше 2 часов	30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	До 50

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) *
1.	<p>Опыт работы в занимаемой должности**: от 1 года до 5 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 15% • при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»** при условии соответствия почетного звания профилю учреждения 20% 	<p>5%</p>
	<p>от 5 лет до 10 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 25% • при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»** при условии соответствия почетного звания профилю учреждения 30% 	<p>15%</p>
	<p>свыше 10 лет</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***> 35% • при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»** при условии соответствия почетного звания профилю учреждения 40% 	<p>25%</p>

2.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры***** <ul style="list-style-type: none"> • кабинетами, лабораториями • учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами 	10% 20%
3.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%

* Расчет персональных стимулирующих выплат производится 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 учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
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,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Медиа-Мастерская",

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ,
КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАОУ ДО "МЕДИА-МАСТЕРСКАЯ"
ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
		информационная открытость образовательного учреждения	полнота и достоверность информации на официальном сайте	5%
	дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные	7%	

			в каталог инфраструктурных решений и проектов	
		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	5%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления:	
			за каждое структурное подразделение	5%
			за каждый клуб по месту жительства	1%
			наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	7%
			региональная	5%
		городская: 3-5 площадок 1-2 площадки	5% 3%	
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%

	<p>мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Хочу стать руководителем»</p>		
	<p>выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе</p>	1 поручение	5%
	<p>представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах</p>	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
	<p>позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ</p>	<p>Выступления</p> <p>Публикации руководителя ОУ</p>	<p>2%</p> <p>5%</p>
	<p>управленческое наставничество</p>	<p>участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами.</p> <p>Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству</p>	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
образовательные результаты	<p>внедрение различных форм обучения</p>	<p>реализация программ дополнительного образования в дистанционной форме, реализация краткосрочных программ, в т.ч. в летний период</p>	5%
	<p>внеучебные результаты</p>	<p>наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):</p>	

			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
			в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования:	
			менее 90%	0%
			90-100%	8%
			Более 100%	13%
			Более 90%	8%
			в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования:	
			менее 90%	0
	выплаты за качество выполняемых работ			
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг:	
			по тарифам, предусмотренным правовым актом города	5%

			по индивидуальным тарифам	10%
		количество адресов мест реализации программы дополнительного образования в соответствии с лицензией на иных площадях муниципальной собственности	до 5 объектов	5%
			более 5 объектов	10%
		приведение в соответствие с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	Отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирурующих органов	10%
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%	12%
			90 - 95%	5%
	соответствие учреждения требованиям надзорных органов		отсутствие предписаний	20%
устранение предписаний в установленные сроки			10%	
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным,	95 - 100%	10%

		аккредитационным требованиям		
		востребованность дополнительных общеразвивающих программ	более 90%, в рамках реализации сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
			более 90%, в рамках реализации общеразвивающих программ по муниципальному заданию, кроме сертификатов персонифицированного финансирования,	8%
			менее 90%	0%
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	более 98%	10%
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	10%
		использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	5%

		количество консультаций по организации деятельности учреждения	до 5 консультаций в квартал	5%
			более 6 консультаций в квартал	10%
		участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5%
выплаты за качество выполняемых работ				
выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг	исполнение плана массовых мероприятий с учащимися	100%	12%	
		сохранность контингента	90 - 100%	10%
		результат участия муниципальных команд в краевых мероприятиях	участие	5%
		призеры, победители	10%	
эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	10%	
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	5%	
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	10%	

		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	10%".
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний	0 замечаний	40%
	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы учреждения (плана финансово-хозяйственной деятельности)	95 - 100%	50%
			80%	30%
			70%	20%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	100%	50%
	выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	30%	

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Медиа-Мастерская",

ПРЕДЕЛЬНЫЕ УРОВНИ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА
КРАСНОЯРСКА И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ (БЕЗ УЧЕТА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ)

№	НАИМЕНОВАНИЕ	КРАТНОСТЬ
1	Руководитель	3,30
2	Заместитель руководителя	2,00
3	Главный бухгалтер	2,0