****

В соответствии с постановлением администрации Ермаковского района № 372-п от 31 мая 2022 года «О внесении изменений в постановление администрации Ермаковского района от 30.12.2021 г. № 884-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ермаковского района»:

# читать Приложение №2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская ДЮСШ «Ланс» к Коллективному договору муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская детско-юношеская спортивная школа «Ланс» на 2021 - 2024 год от 14 апреля 2021 г. в следующей редакции:

Приложение № 2

к коллективному договор

Положение

об оплате труда работников

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Ермаковская ДЮСШ «Ланс»

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская ДЮСШ «Ланс»» (далее – Положение) разработано на основании [Закона](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100021) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 г. № 988 (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская ДЮСШ «Ланс» (далее – Учреждение).

1. Выплаты стимулирующего характера, персональные выплаты

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

2.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

2.3 Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями 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;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.4 Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

2.5 Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с [Приложением № 1, 2](file:///C:\Users\Баженова\Desktop\Антон%20документы\постановления\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\3C6U1WCC\Приказ%20министерства%20образования%20и%20науки%20Красноярского%20края%20о.rtf#Par5251) к настоящему Положению.

2.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат 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.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляет 24447 рублей.

2.7 Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.8. Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

2.9. 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 местностям или 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.

Размер заработной платы для расчета региональной выплаты 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 климатическим условиями.

2.10. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

[Размер](file:///C:\Users\Баженова\Desktop\Антон%20документы\постановления\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary%20Internet%20Files\Content.IE5\3C6U1WCC\Приказ%20министерства%20образования%20и%20науки%20Красноярского%20края%20о.rtf#Par5398) выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

2.11. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждений, в том числе общественных советов учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.12. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

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

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

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

С = С1балла x Бi,

где:

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

С1балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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



где:

Qстим раб. - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

Qстим раб. = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qзп - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

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

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

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 30 %;

районный коэффициент – 30%;

за работу в сельской местности – 25 %;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4. Условия оплаты труда заместителей руководителя

4.1. Оплата труда заместителя директора осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада заместителю директора устанавливаются директором Учреждения на 10 процентов ниже размеров должностного оклада директора учитывая размер персональных выплат в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителю директора устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.4. Заместителю директора сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора.

6. Единовременная материальная помощь

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

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100055) настоящего положения.

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

Приложение № 1

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа

должностей работников образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 2 квалификационный уровень  (тренер-преподаватель, педагог-организатор) | при наличии среднего  профессионального  образования | 6 547,0 |
| при наличии высшего профессионального образования | 7 456,0 |
| 1 квалификационный уровень  (методист) | при наличии высшего профессионального образования | 8 168,0 |

2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного  оклада), ставки  заработной платы,  руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень (делопроизводитель) | 3 813,0 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2 |

**Размер персональных выплат работникам Учреждения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 11. | надбавка за квалификационную категорию |  |
| устанавливается при наличии:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории | 25%  15% |
| 2. | выплата за опыт работы в занимаемой должности: |  |
| от 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 лет до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения  при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения».  при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» | 25%  35%  40%  35%  40% |
| 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 краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.  Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |

Приложение 4

**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 учреждения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Педагогические работники: тренер-преподаватель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Сохранность кол-ва потребителей муниципальных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала | 20 | 1 раз в квартал |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов ПДО (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание, поурочные планы) | Отсутствие замечаний к документам в отчётный период | 10 | ежемесячно |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | Наличие материалов, пособий, продуктов изготовления: | До 30 |
| Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | Наличие в соответствии с программой | До 10 |  |
| Полнота реализации дополнительной образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100 % от запланированного в квартал | 20 | 1 раз в квартал |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и др. мероприятиях различного уровня | Уровень учреждения, района | Доклад, выступление, публикация презентация | 5 за каждое, но не более 30 | ежемесячно |
| Краевой уровень | Доклад, выступление, публикация презентация | 15 за каждое, но не более 30 |
| Межрегиональный, российский уровень | Доклад, выступление, публикация презентация | 40 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональных конкурсах, наличие сертификата | Краевой уровень:  -Участник  - Призёр | 10  15 |
| Межрегиональный  - Участник  - Призёр | 15  25 |
| Российский уровень:  - Участник  - Призёр | 20  40 |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | Сертификат, свидетельство | 10 |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учёте в ОВЗ | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учёте в ОВД. | -За каждого обучающегося | 0,5, но не более 20 | ежемесячно |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительский собрания, совместно детско-взрослые мероприятия) (по данным отчёта тренера-преподавателя за квартал) | - не менее 1 мероприятия в квартал  наличие: протоколов собраний, положений мероприятий. | 5 за каждое, не более 15 | ежеквартально |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | Выполнение плана подготовки краевых массовых мероприятий | 5 за каждое массовое мероприятие но не более 10 | ежемесячно |
| Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ | Временные затраты со 100 % качеством  До 1 часа  До 2 часов  Свыше 2 часов | 5  7  15 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
|  | | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях (грамоты, протоколы) | Краевой, уровень:  - Участник  - Призёр | 5  15 |  |
| Межрегиональный уровень:  - Участник  - Призёр | 10  20 |
| Российский уровень:  - Участник  - Призёр | 20  30 |
| Международный уровень:  -Участник  -Призёр  -Победитель | 50  60  70 |
| Выплаты за получение обучающимися спортивного разряда, звания | III спортивный разряд – олимпийский вид спорта  не олимпийский вид спорта  II спортивный разряд – олимпийский вид спорта  не олимпийский вид спорта  I спортивный разряд – олимпийский вид спорта  не олимпийский вид спорта  КМС–  олимпийский вид спорта  не олимпийский вид спорта  МС–  олимпийский вид спорта  не олимпийский вид спорта | 5  3  10  7  15  10  35  30  50  40 |  |
| Средний процент освоения содержания программы обучающихся (по результатам промежуточной итоговой аттестации) | 90-100 % | 20 | 1 раз в год |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | 10 | ежемесячно |
|  | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинения причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | 30 | один раз в год |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | | | Баллы | | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | | | индикатор | |
| 1 | | 2 | 3 | | | 4 | | 5 | | 6 |
| Педагогические работники: педагог-организатор | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | |
| Выполнение муниципального задания | Количество потребителей муниципальных услуг мероприятий | | | 100 % соответствие показателям муниципального задания | | 20 | | ежемесячно |
| Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия | | | Руководит организацией и проведением мероприятия | | 20 за каждое мероприятие, но не более 100 | |
| Участвует в организации и проведении | | 10 за каждое мероприятие, но не более 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | На уровне учреждения | | | Доклад, выступление, публикация, презентация | | 5 за каждое, но не более 30 | | ежемесячно |
| Краевой уровень | | | Доклад, выступление, публикация, презентация | | 15 за каждое, но не более 30 | |
| Межрегиональный, российский уровень | | | Доклад, выступление, публикация, презентация | | 40 | |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе:  Краевого уровня,  Межрегионального,  Российского уровня | | | Сертификат участника | | 10  15  20 | |
| Победа в профессиональном конкурсе:  Краевого уровня,  Межрегионального,  Российского уровня | | | Диплом победителя | | 15  25  30 | |  |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | | | Сертификат, свидетельство | | 10 | |
| Выполнение технических условий массового мероприятия | Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия | | | 90-100 % | | 25 | |
| Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии | | | Сдача финансового отчёта 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 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:  - межрегионального уровня:  - российского уровня: | | | - участие  - призёр  - участие  - призёр | | 10  20  20  30 | | ежемесячно |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | | | 0 случаев | | 10 | | ежемесячно |
|  | | Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинения причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | | | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | | 30 | | один раз в год |
| Педагогические работники: 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 | | ежемесячно | |
| Более 1 | | 40 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | |
| Полнота реализации программы деятельности организации | | | Выполнение плана методической работы | 100 % от запланированного в квартал | | 20 | | ежемесячно | |
| Непрерывное собственное профессиональное образование | | | Участие в профессиональном конкурсе:  Краевого уровня,  Межрегионального,  Российского уровня | Сертификат участника | | 5  10  15 | |  | |
| Победа в профессиональном конкурсе:  Краевого уровня,  Межрегионального,  Российского уровня | Диплом победителя | | 10  15  25 | |  | |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности | Сертификат, свидетельство | | 10 | |
| Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах ( конкурсах методических материалов, образовательных программ) | | | Краевой уровень | участник | | 10 | |
| призёр | | 20 | |
| Российский уровень | участник | | 15 | |
| призёр | | 25 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | |
| Разработка проектом, методических материалов | | | Наличие собственных проектов, методических материалов | 1  Более 1 | | 20  50 | | ежемесячно | |
| Предъявление образовательных практик | | | Уровень предъявление образовательных практик | Муниципальный  Краевой | | 10  30 | |  | |
| Работа в составе экспертных групп | Муниципальный  Краевой | | 15  35 | |
| Организация повышения профессионального мастерства педагогов | | | Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий | 1 раз в квартал | | 10 | |  | |
| Более 1 раз в квартал | | 25 | |
| Описание педагогического опыта | | | Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ | 1  Более 1 | | 10  20 | | ежемесячно | |
| Выступление на конференциях, семинарах | Муниципальный уровень  Краевой уровень | | 10  20 | |
| Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинения причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся | | | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | Отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися | | 30 | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Баллы | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Делопроизводитель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | Отсутствие замечаний | 50 | ежеквартально |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | 40 |
| Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | Отсутствие замечаний | 20 |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | Отсутствие замечаний | 50 |
| Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | Отработанные технологии делопроизводства | 40 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | |
| Оперативность выполняемой работы 30 %. | Качественное исполнение документов в установленные сроки | Отсутствие замечаний | 40 | ежеквартально |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | |
| Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками организации | Отсутствие замечаний | 60 | ежеквартально |

Приложение 5

Размер выплат по итогам выполненной работы работникам учреждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу | Период, на который устанавливается выплата |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тренер-преподаватель методист, педагог-организатор | Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | Наличие | 50 % | По итогам работы |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  50 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  90% выделенного объема средств | 25  50 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации | Задание выполнено | В срок, в полном объёме | 50 % |
| Достижение высоких результатов работе за текущий квартал | Оценка результатов работы | Наличие динамики в результатах | 50 % |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Участие | 50 % |
| Участие в текущем квартале в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Участие | 50 % |