

**Согласовано:**  
Доверенные лица трудового  
коллектива:

 Абдулина С.К.  
Долматов В.И.  
«03» июля 2025г

**Утверждаю:**  
Директор МБУ ДО  
«Большемуртинский ДТ»  
Н.К. Рукина  
Приказ № 28 от «03» июля 2025г



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников МБУ ДО «Большемуртинский ДТ»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Большемуртинский Дом творчества» (далее Учреждение), устанавливает порядок исчисления заработной платы работников учреждения, определяет особенности оплаты, виды и размеры доплат и надбавок, порядок и условия их выплаты.

1.2. Положение направлено на повышение материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников Учреждения, повышение качества работы, рост профессионального мастерства сотрудников, а также с целью социальной защиты и материальной поддержки сотрудников образовательного учреждения.

Положение вводится на основании: Трудового кодекса РФ (ст.74; ст.133-158; ст.282 -288; ст.331-336); решения сессии Большемуртинского районного совета депутатов Красноярского края от 28.06.2011 г. № 11-88 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Большемуртинского района» с изменениями; постановления администрации Большемуртинского района от 16.06.2025 г. № 328 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлением образования администрации Большемуртинского района» с изменениями; постановления администрации Большемуртинского района от 30.06.2011 г. № 607 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений, подведомственным управлением образования администрации Большемуртинского района, могут устанавливаться выше минимальных размеров (должностных окладов), ставок заработной платы» с изменениями; постановления администрации Большемуртинского района от 30.06.2011 г. № 608 «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного и бюджетного учреждения» с изменениями; постановления администрации Большемуртинского района от 30.06.2011 г. № 609 «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» с изменениями; постановления администрации Большемуртинского района от 11.06.2025 г. № 325 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки труда результативности и качества труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Большемуртинского района» с изменениями; Устава Дома творчества.

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, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения доверенных лиц трудового коллектива.

1.4. 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.

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

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

1.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительности рабочего времени установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

1.7. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждению услуг, заключаются срочные трудовые договоры, оплата труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

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

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

## **I. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, 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 доверенных лиц трудового коллектива.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах 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 Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 N 216н, в соответствии Положением об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Большемуртинского района, утвержденного Постановлением администрации Большемуртинского района Красноярского края № 304 от 31.05.2023г. (изменение вступает в силу с 01.07.2023):

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
<i>младший воспитатель</i>	13776,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень <i>педагог дополнительного образования, педагог-организатор</i>	17126,0
3 квалификационный уровень <i>методист</i>	17883,0

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <i>гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий</i>	13253,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень <i>завхоз</i>	14143,0

2.5. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 N 216н, в соответствии Положением об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных образовательных учреждений Большемуртинского района, утвержденного Постановлением администрации Большемуртинского района Красноярского края № 304 от 31.05.2023г. (изменение вступает в силу с 01.07.2023):

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
3 квалификационный уровень ( <i>руководитель МОЦ</i> )	20667,0

## **II. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:  
выплаты работникам, на работах с вредными и (или) опасными 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.3. 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. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем.

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

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

3.6. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему положению.

3.7. Компенсационные выплаты производятся работникам от должностного оклада с учётом нагузки и фактически отработанного времени.

## **III. 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 с учетом мнения доверенных лиц коллектива.

4.3. 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;  
выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ;  
персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;  
выплаты по итогам работы.

4.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.6. Виды выплат должны отвечать уставным задачам, поставленным перед Учреждением.

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

4.8. Комиссии по распределению стимулирующих выплат при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, с учетом мнения доверенных лиц коллектива.

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

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются комиссией ежемесячно, на полугодие или на год.

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты 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.

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

где:

$Q_{\text{стим раб}}$  - 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).

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

где:

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

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

$Q_{отп}$  - 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 работников Учреждения на месяц в плановом периоде;

4.12. Выплаты за востребованность дополнительных общеразвивающих программ выплачиваются педагогам дополнительного образования и рассчитывается следующим образом.

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

, где

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

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

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

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

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

$СВ$  – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

4.13. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно Приложению № 3 к настоящему Положению.

4.13.1. 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.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

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

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.15. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации утверждается приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. 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), детей.

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи не может превышать десяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании заявления работника и приказа руководителя Учреждения с учетом настоящего Положения.

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,  
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»	2 500 рублей
2	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	2 500 рублей

**Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения  
за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;  
за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ**

**ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		<b>Индикатор</b>	<b>Баллы</b>	<b>Периодичность</b>
Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования (отсутствие отчисленных обучающихся)	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала	20	По итогам квартала
Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы	100% от за планированного в отчетный период	20	По итогам квартала
Организация деятельности обучающихся	Востребованность дополнительной общеразвивающей программы (не ПФДОД) (Соотношение фактического числа обучающихся к плановому в группе)	100-90% 90-80%	15 10	ежемесячно
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки,	Отсутствие замечаний к документам	10	По итогам полугодия

	расписание работы объединения и др.) актам, регламентирующим работу	отчетный период		
Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с образовательной программой	Наличие планов-конспектов занятий в соответствии с образовательной программой	до 10	ежемесячно
	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	до 30	По итогам полугодия
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
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	По итогам полугодия
	Региональный, межрегиональный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	По итогам полугодия
	Федеральный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	По итогам полугодия
Непрерывное профессиональное развитие	Участие / победа в профессиональном конкурсе:	Участие/ победа		По итогам полугодия
	Федеральный уровень		20/40	
	Межрегиональный, региональный уровень		15/25	
	Муниципальный уровень		10/15	

педагогического работника	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство, удостоверение, диплом	до 36 ч. - 5 до 72 ч.-7 144 ч. и более-10	по итогам года
	Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п. на уровне муниципалитета	Приказ, ходатайство, сертификат	5 за каждое	По итогам полугодия
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	Наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	Каждый обучающийся	0,5, но не более 20	По итогам полугодия
Организация воспитательной деятельности в педагогической работе	Организация и проведение досуговых мероприятий в рамках реализации ДООП и в мероприятиях ОО	Выполнение плана мероприятий	5 за каждое, но не более 10	ежемесячно
	Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	Не менее одного мероприятия с родителями (законными представителями) (родительские)	5 за каждое, не более 15	По итогам квартала

		собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) в квартал		
Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении районных и краевых массовых мероприятий	Выполнение плана мероприятий	5 за каждое	По итогам полугодия
	Руководство одним из направлений деятельности учреждения	Приказ о назначении	30 за каждое	На учебный год
	Участие в озеленении территории, приведении в порядок используемого оборудования и инвентаря	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов с выше 2 часов	5 7 15	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания образовательной программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90-100% 80-90% 70-80%	20 15 10	По итогам полугодия
	Наличие участников/победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП): Федеральный уровень Межрегионального уровень Региональный уровень Муниципальный уровень	Участие/победе	20/30 10/20 5/15 3/10	ежемесячно
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	По итогам полугодия
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях,	За каждый случай	5	По итогам полугодия

	совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников обучающихся			
--	--	--	--	--

## ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		Индикатор	Баллы	Периодичность
Выполнение государственного задания	Доля детей, ставших победителями и призерами федеральных региональных, муниципальных мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20	По итогам квартала
	Количество потребителей государственных услуг мероприятий	Соответствие показателям государственного задания: 80-100% 70-80% 50-70%	20 15 10	По итогам квартала
	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководит организацией проведения мероприятия	20 за каждое, но не более 100	По итогам полугодия
Участствует в организации и проведении		10 за каждое, но не более 50	По итогам полугодия	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация,	5 за каждое, но не	По итогам полугодия

педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня		презентация	более 30	
	Региональный, межрегиональный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	По итогам полугодия
	Федеральный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	По итогам полугодия
Непрерывное профессиональное развитие педагогического работника	Участие / победа в профессиональном конкурсе: Федеральный уровень Межрегиональный, региональный уровень Муниципальный уровень	Участие/ победа	20/30 15/25 10/15	По итогам полугодия
	Участие в курсах повышения квалификации	сертификат, свидетельство, удостоверение, диплом	до 36 ч. - 5 до 72 ч. - 7 144 ч. и более - 10	1 раз в год
	Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.	Приказ, ходатайство, сертификат	5 за каждое	По итогам полугодия
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90-100%	25	ежемесячно
	Соблюдение сроков, документационное обеспечение проведения мероприятий	Сдача отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15	ежемесячно
	Руководство одним из направлений деятельности учреждения	Приказ о назначении	30 за каждое	На учебный год

Осуществление дополнительных видов работ	Подготовка сборных районных команд на краевые интенсивные школы	Списки команд детей	10 за каждую, не более 30	По итогам полугодия
	Участие в озеленении территории, приведении в порядок используемого оборудования и инвентаря	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов с выше 2 часов	5 10 20	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях: Федеральный уровень Межрегионального, региональный уровень Муниципальный уровень	Участие/победа	20/30 10/20 5/10	ежемесячно
Качество мероприятий	Доля детей, родителей (законных представителей), удовлетворенных условиями и качеством предоставляемой услуги	Отсутствие жалоб	10	По итогам полугодия
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10	По итогам полугодия
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников обучающихся	За каждый случай	5	По итогам полугодия

## МЕТОДИСТ

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников	Одна оформленная программа, технология, один метод у педагогических работников	20	По итогам полугодия
		Более одной оформленной программы, технологии, метода у педагогических работников	40	
Руководство мониторинговой деятельностью в учреждении	Отчеты по мониторингам образовательной, методической, воспитательной работы	Наличие справок, отчетов	10 за каждый	По итогам полугодиям
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% 90% от запланированного в отчетный период	20 10	По итогам полугодия
Непрерывное собственное	Участие / победа в профессиональном конкурсе: Федеральный уровень Межрегиональный, региональный уровень Муниципальный уровень	Участие/ победа	20/30 15/25 10/15	По итогам полугодия

профессиональное развитие методиста	Участие в курсах повышения квалификации	сертификат, свидетельство, удостоверение, диплом	до 36 ч. -5 до 72 ч.-7 144 ч. и более-10	По итогам года
Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Участие / победа в профессиональном конкурсе: Федеральный уровень Межрегиональный, региональный уровень Муниципальный уровень	Участие/ победа	15/25 10/20 5/10	По итогам полугодия
Осуществление дополнительных видов работ	Руководство одним из направлений деятельности	Приказ о назначении	30 за каждое	На учебный год
	Участие в проведении районных и краевых массовых мероприятий	Выполнение плана мероприятий	5 за каждое	По итогам полугодия
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	Один собственный проект, проект, методический материал	20	По итогам полугодия
		Более одного собственного проекта, проекта, методического материала	50	
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в СМИ	Одна изданная публикация, представленная в СМИ	10	По итогам полугодия

		Более одной изданной публикации, представленной в СМИ	20	
	Выступление на конференциях, семинарах	Федеральный уровень Региональный, межрегиональный уровень Муниципальный уровень	20 10 5	По итогам полугодия
Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал Более 1 раза в квартал	10 25	По итогам квартала
Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Федеральный уровень Межрегиональный, региональный уровень Муниципальный уровень	30 10 5	По итогам полугодия
	Работа в составе экспертных групп	Федеральный уровень Межрегиональный, региональный уровень, Муниципальный уровень	35 15 5	По итогам полугодия

Организация и проведение исследований рынка услуг ДООП	Доля востребованности ДООП в учреждении	100-90% 90-80%	15 10	Ежемесячно
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников обучающихся	За каждый случай	5	По итогам полугодия

### МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			Баллы	Периодичность
Проведение работы по укреплению здоровья детей	Ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	По итогам полугодий
Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	Соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	20	По итогам полугодий
Сопровождение обучающихся в столовую и на все мероприятия вне учреждения	Обеспечение правил безопасности во время движения детей и правил поведения детей на мероприятиях	Отсутствие несчастных случаев, замечаний администрации учреждения	30	По итогам полугодий
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных работ	Генеральная уборка помещений в каникулярное время	временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов	5 7	По итогам полугодий

		свыше 2 часов	15	
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30	По итогам полугодий
Участие в мероприятиях учреждения	Проведение плановых детско-взрослых праздников	постоянно	30	По итогам полугодий
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отслеживание и поддержка нужной температуры в помещениях, проветривание помещений, расстановка мебели, порядок в раздевалках, личная гигиена детей	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов	30	По итогам полугодий
Индивидуальная работа с родителями	Доведение до сведения родителей необходимой информации	Отсутствие жалоб со стороны родителей, замечаний администрации	10	По итогам полугодий

Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников обучающихся	За каждый случай	5	По итогам полугодия
---	---	------------------	---	---------------------

### **МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ**

<i>дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, гардеробщик</i>				
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70	По итогам полугодий
	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	Отсутствие протоколов	100	По итогам полугодий
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочные работы вручную	временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 15 30	По итогам полугодий
	Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения.	20	По итогам полугодий
	ремонт мебели и используемого оборудования и инвентаря	временные затраты со 100% качеством: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 20 50	По итогам полугодий
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30	По итогам полугодий

<p>Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса</p>	<p>Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о случаях детской безнадзорности, правонарушениях, преступлениях и иных антиобщественных действиях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их законными представителями не исполняющими либо не надлежащим образом исполняющими родительские обязанности, а также иным поведением оказывающими отрицательное влияние на воспитанников обучающихся</p>	<p>За каждый случай</p>	<p>5</p>	<p>По итогам полугодия</p>
--	--	-------------------------	----------	----------------------------

**Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы <sup>1</sup>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <sup>2</sup>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <sup>3</sup>	5000 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный » <sup>3</sup>	1750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
7	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2500 рублей 1500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> 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).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

**Виды и размеры выплат по итогам работы работникам МБУ ДО «Большемуртинский ДТ»**

<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения</b>	<b>Условия</b>		<b>число баллов</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	
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	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов, исследований	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50