

Приложение 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ ДО
«ДЮЦ Ачинского района»

 Р.Р. Бадина

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ДО
«ДЮЦ Ачинского района»

 Л.В. Нечипоренко



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
муниципального казенного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр Ачинского района»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Ачинского района» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»;

статьей 29, 41 Закона РФ «Об образовании»;

постановлением Администрации Ачинского района от 28.06.2011 № 468-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Ачинского района»;

письмом Минобрнауки РФ от 25.03.2009 № 06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования" (вместе с "Рекомендациями по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования, направленной на повышение качества работы управленческих и педагогических кадров системы дополнительного образования детей»);

постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения»;

приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;

постановлением Администрации Ачинского района от 28.06.2011 № 471-П «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций управления»

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Ачинского района» (далее – Организация).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с Постановлением Администрации Ачинского района Красноярского края.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

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

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

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

III. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников

С 01.01.2017 года настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Ачинского района, распространяют свое действие на работников образовательных учреждений дополнительного образования, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по виду экономической деятельности "Образование".

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями 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));

выплаты по итогам работы;

региональная выплата.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные 3, 4 к настоящему Положению.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

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

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

7. При выплатах по итогам работы учитываются:

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 Организации;

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 Организации устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

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

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

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

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику организации 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 организации, 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 организации в месяц в плановом периоде;

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

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$ от фонда оплаты труда работников организации.

IV. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работникам устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Ачинского района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников в общеобразовательных организациях (начального общего, основного общего, среднего общего образования), оздоровительных образовательных организациях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении; образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по результатам конкурсного отбора и дополнительно, без проведения конкурсного отбора с 1 сентября 2011 года, подведомственных Управлению образования Администрации Ачинского района.

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

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

где:

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

$O_{\min}$ – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

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

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются 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.

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

Таблица

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. 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.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
3 квалификационный уровень	при наличии высшего профессионального образования	5 587,0
	при наличии среднего профессионального образования	5 373,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5 880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 699,0

к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района»

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	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	за работу в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
3.	работникам организаций (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
4.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
5.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Организации дополнительного образования, подведомственные Управлению образования
Администрации Ачинского района

Должности	Критерии оценки результатив ности и качества деятельности организаций	Условия		Предельный размер к окладу (должностно му окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель организации, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционировани е организации	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие организации требованиям надзорных органов, учредителя	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%
			своевременно е устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
		обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности организации	реализация региональных, федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых организаций	региональный уровень	20%
			федеральный уровень	30%
			международн ый уровень	50%
		включенность работников, в реализацию региональных, федеральных, международных проектов, программ мероприятий, реализуемых	более 20%	50%
			10-20%	30%
			5-10%	20%

Должности	Критерии оценки результатов	Условия		Предельный размер
		наименование	индикатор	
		организацией федеральных, международных проектов, программ, мероприятий, реализуемых		
		взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития организации, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
			наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	20%
			мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Достижения обучающихся, педагогов в региональных, федеральных, международных мероприятиях	результативность участия в региональных, федеральных, международных мероприятиях	победители, призовые места на региональном уровне	20%
			победители, призовые места на федеральном уровне	40%
			победители, призовые места на международном уровне	60%
		соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в региональных, федеральных, международных мероприятиях	более 0,2	30%
	Достижения организации регионального, федерального, международного	признание заслуг, высокого качества деятельности организации другими организациями,	освещение в СМИ деятельности организации способствующей формированию	20%

Должности	Критерии оценки результатов	Условия		Предельный размер
		наименование	индикатор	
	уровня	учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	положительного имиджа организации	
			положительные отзывы граждан, организаций о деятельности организации	30%
			победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	30%

Образовательные организации дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативност и и качества труда работников организации	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
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 Более 1	20 40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Полнота реализации программы деятельности организации	Выполнение плана методической работы	100 % от запланированн ого в квартал	20
	Непрерывное собственное профессиональн ое образование	Участие в профессиональн ом конкурсе: районного уровня, краевого уровня, межрегиональн	Участник	5 10 15

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
		ого уровня		
		Победа в профессиональн ом конкурсе: районного уровня, краевого уровня, межрегиональн ого уровня	Победитель	10 15 25
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующ их содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10
	Достижения педагогических кадров в профессиональн ых конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательны х программ)	Районный уровень	участник	5
			призер	7
		Краевой уровень	участник	10
			призер	20
		Российский уровень	участник	15
			призер	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов	1	20
			Более 1	50
	Описание педагогическог о опыта	Кол-во изданных публикаций, представленных в профессиональн ых СМИ	1	10
			Более 1	20
		Выступление на конференциях, семинарах	Уровень учреждения, Районный уровень, Краевой уровень,	5
	10			
	20			
	Организация повышения профессиональ	Проведение мастер-классов для педагогов по	1 раз в квартал	10
			Более 1 раза в квартал	25

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
	ного мастерства педагогов	трансляции методов, форм, технологий		
	Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Районный уровень, Краевой уровень, Российский уровень	5 10 30
		Работа в составе экспертных групп	Районный уровень, Городской уровень, Краевой уровень	15 20 35
Педагог дополнительного образования	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей государственных 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
	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
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
		о образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень организации	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		Районный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		Краевой уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: районного уровня, краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня	Сертификат участника	5 10 15 20
		Победа в профессиональном конкурсе: районного уровня, краевого уровня, межрегионального уровня,	Диплом победителя	10 15 25 40

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
		российского уровня		
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующ их содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10
	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, 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, не более 15
	Руководство проектами, творческими группами	Руководство (проектными командами, творческими группами, содружествами)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в проведении районных массовых мероприятий	Выполнение плана подготовки районного массового мероприятия	5 за каждое районное массовое мероприятие, но не более 10
		Работа в составе экспертных групп	Районный уровень, Городской уровень, Краевой уровень	15 20 35
		Выполнение работ по ремонту и	Временные затраты со 100%	

Должности	Критерии оценки	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
		приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузо-разгрузочных работ	качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 7 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 уровня	участие призер	5 10
		краевого уровня	участие призер	10 15
		межрегионального уровня	участие призер	15 20
		российского уровня	участие призер	20 30
		Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса			

к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

п/п	№	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	1	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1.	1	от 1 года до 5 лет:	5%
		при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
		при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	15%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <*>	20%
1.2.	1	от 5 лет до 10 лет:	15%
		при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
		при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	30%
1.3.	1	свыше 10 лет	25%
		при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
		при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
		при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <*>	40%
2	1	за сложность, напряженность и особый режим работы	
2.1.	2	за заведование элементами инфраструктуры: <****>:	
	1	кабинетами, лабораториями,	10%
	1	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3.	1	специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного	20%

	заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
--	--	--

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

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

<****> От минимального 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.

к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДО «ДЮЦ Ачинского района»

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90%	25
		выделенного объема средств	50
		95% выделенного объема средств	
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	Наличие гранта, наличие финансовых средств	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	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