«СОГЛАСОВАНО»
Председатель собрания трудового коллектива МБУДО «Центр внешкольной работы»
_____Е.А. Сафронова
Протокол № 1 от 28 августа 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. директора МБУДО «Центр внешкольной работы»
_____ А.В. Масалитина
Приказ № 122 от 28 августа 2023 года

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
Основание: я подтверждаю этот документ
Дата: 2023.08.30 19:56:36+12'00'

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУДО «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»

г. Петропавловск-Камчатский
2023 год

1.Общие положения

1.Настоящее Положение о стимулировании труда работников МБУДО «Центр внешкольной работы» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации - статьи: 60², 129, 135, 144, 147, 148, 149, 152, 316, 317, 372; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012г.; «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г. протокол № 11)»; Постановлением Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа № 2441 от 20.08.2013г.; Постановлением Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа от 29.10.2013 г. №3151; Приказом Управления образования Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа №05-01-05/608 от 04.07.2018 «О реализации Постановления Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа № 2441 от 20.08.2013г.»; «Положением о системе оплаты труда работников МБУДО «Центр внешкольной работы».

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Петропавловск – Камчатского городского округа.

Стимулирование труда работников осуществляется директором МБУДО«Центр внешкольной работы» по согласованию с комиссией по рассмотрению размеров стимулирующего характера работникам МБУДО «Центр внешкольной работы» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников по критериям согласно приложениям № 2-8 к приказу о порядке стимулирования труда сотрудников МБУДО «Центр внешкольной работы»:

- заместителей директора, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора МБУДО «Центр внешкольной работы»;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению заведующих отделами.

Для директора МБУДО«Центр внешкольной работы» выплаты стимулирующего характера, а также размеры премированияустанавливаются Приказом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округаот 29.12.2016 г. № 05-01-05-/891«Об

утверждении «Порядка определения размера должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Петропавловск-Камчатского городского округа» по представлению отраслевого органа в пределах средств на оплату труда, утвержденных учреждению на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

- установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);
- премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, юбилей сотрудника (50,55,60лет и др.), юбилейные даты учреждения, профессиональный праздник «День учителя», Международный женский день – 8 Марта; День защитников Отечества – 23 февраля;
- оказание материальной помощи в случае смерти близких родственников и утраты имущества, трата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий, размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к Положению о стимулировании труда работников МБУДО «Центр внешкольной работы».

4. Работникам МБУДО «Центр внешкольной работы» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного МБУДО «Центр внешкольной работы» на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника МБУДО «Центр внешкольной работы» на повышающий

коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) носят стимулирующий характер и устанавливаются ежемесячно в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый оклади не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Установление размеров повышающих коэффициентов осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложениям к Положению о стимулировании труда работников МБУДО «Центр внешкольной работы».

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором МБУДО «Центр внешкольной работы» по согласованию с комиссией по рассмотрению размеров стимулирующего характера работникам МБУДО «Центр внешкольной работы», предельный размер которого до 3,0.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, предельный размер которого до 0,5.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБУДО «Центр внешкольной работы»

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,2;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу кроме компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент за стаж работы в соответствии с нормативными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

5. В целях поощрения работников в МБУДО «Центр внешкольной работы» устанавливаются стимулирующие надбавки:

5.1. За наличие отраслевых наград (при наличии двух и более оснований (отраслевая награда и государственная; отраслевая награда и ученая степень) доплата устанавливается по одному из оснований в размере 10%;

5.2. За выполненную работу в Учреждениипо критериям согласно приложениям № 5-8 к приказу о порядке стимулирования труда сотрудников МБУДО «Центр внешкольной работы»в пределах бюджетных ассигнований. Работникам образовательного учреждения размер надбавки может быть уменьшен или не установлен в случае:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей, подтвержденных результатами проверок;
- нарушений Устава, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов учреждения;
- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- ненадлежащей подготовки образовательного учреждения, учебных кабинетов и помещений к новому учебному году;
- наличие дисциплинарных взысканий в соответствии со статьей 192 ТК РФ;
- чрезвычайных происшествий, произошедших в образовательном учреждении по вине сотрудника.

Размер надбавки уменьшается или не устанавливается за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

Надбавка не устанавливается или снижается приказом директора на основании решения Комиссии.

6. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств согласно приложению № 9 к Положению о порядке стимулирования труда сотрудников МБУДО «Центр внешкольной работы». Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена. Премия выплачивается:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, юбилей сотрудника (50, 55, 60 лет), юбилейные даты учреждения, профессиональный праздник «День учителя» Международный женский день – 8 Марта; День защитников Отечества – 23 февраля;
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- при награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Работники Учреждения дополнительного образования могут быть не представлены к премированию в случае:

- ненадлежащего выполнения функциональных обязанностей, подтвержденных результатами проверок,
- нарушений Устава, правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов учреждения,
- нарушений трудового законодательства и финансовой дисциплины,
- ненадлежащей подготовки образовательного учреждения, учебных кабинетов и помещений к новому учебному году,
- наличие дисциплинарных взысканий в соответствии со статьей 192 ТК РФ,
- чрезвычайных происшествий, произошедших в образовательном учреждении по вине сотрудника.

Не представление к премированию производится приказом директора на основании решения комиссии за тот расчетный период, в котором выявлено нарушение.

7. Оказание материальной помощи производится согласно приложению № 9 к Положению о порядке стимулирования труда сотрудников МБУДО «Центр внешкольной работы».

8. В целях реализации Регионального соглашения о минимальной заработной плате по Камчатскому краю на 2015 год от 26.12.2014 года производится доплата до минимального размера оплаты труда (приложение 10). Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливаетсяк заработной плате работника, начисленной без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ.

Работникам МБУДО «Центр внешкольной работы» могут быть выплачены компенсационные выплаты, доплаты стимулирующего характера, премии. Размер доплат и премий до размера минимальной заработной платы сотрудникам МБУДО «Центр внешкольной работы» определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным Соглашением и размером начисленной работнику месячной заработной платы.

9. Педагогическим работникам МБУДО «Центр внешкольной работы», имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается фиксированная ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края – 1100 рублей. Доплата производятся со дня присвоения ученой степени, государственной награды.

10. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервыеи приступившим к педагогической деятельности в МБУДО «Центр внешкольной работы», устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам) в течение трех лет после трудоустройства, в порядке и размерах, утвержденных муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

Приложение № 1

Состав комиссии
по рассмотрению размеров стимулирующего характера работникам
МБУДО «Центр внешкольной работы»

Галич А.А.	- председатель комиссии, директор МБУДО «Центр внешкольной работы».
Слепченко Т. С.	- секретарь комиссии, специалист отдела кадров.
Камаева О.А.	- заведующая отделом художественного творчества;
Чеберяк Т.Д.	- заведующая отделом изобразительного и декоративно-прикладного творчетва;
Гридина Е.М.	- заместитель директора по воспитательно-досуговой работе;
Звездина Л.А.	- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
Масалитина А.В.	- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
Гавриш Н.Д.	- заведующая отделом раннего развития детей;
Худякова С.В.	- заведующая организационно-методическим отделом.
Сафронова Е.А	- председатель собрания трудового коллектива

Приложение № 2

Критерии
для установления персонального повышающего коэффициента
к окладу работников МБУДО «Центр внешкольной работы»

Критерии	Коэффициент	
	постоянный	**единовременный**
1. Работникам по результатам представления методических разработок, авторских программ и программ развития учреждения для участия в конкурсах (по согласованию с отделом образования): – регионального уровня – федерального уровня		до 2 до 3
2. Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства: – муниципальных – краевых – всероссийских		до 1 до 2 до 3
3. Работникам за личный вклад в разработку программы развития образовательного учреждения, апробация и диагностика ее внедрения	до 1	
4.Наличие детских коллективов, имеющих звание «Образцовый»: руководителюколлектива	0,2	
5.Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования)		до 1
6.Высокая результативность сложных и внеплановых работ		до 3

1 - 100%;
2 - 200%;
3 - 300%.

Приложение № 3

Критерии
для установления повышающего коэффициента
к окладу работников за интенсивность и качество работы

Критерии	Коэффициент
1. Работникам за работу в режиме муниципальной экспериментальной площадки (по согласованию с отделом образования).	до 0,15
2. Работнику учреждения, курирующему работу центра семейного воспитания	до 0,15
3.Участие во внедрении инновационных образовательных программ (по согласованию с отделом образования)	до 0,10
4.Подготовка и проведение семинаров, мастер - классов, открытых занятий, участие в конференциях муниципального и краевого уровней	до 0,10

1 - 100%;
2 - 200%;
3 - 300%.

Приложение № 4

Перечень критериев стимулирования
заместителей директора, заведующих отделами

Направление	Критерии	Баллы (0-5)
Качество образования и воспитания	1.Результативность усвоения (не менее 70 %) образовательных программ (по итогам первого полугодия и учебного года)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	3. Исполнительская дисциплина: своевременнаякачественная подготовка планов и сдача отчетов, информационных и аналитических материалов в установленные сроки, отсутствие замечаний по работе с документами, выполнение поручений	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	4. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников	Стабильная – 4 Повышение – 5 Снижение - 0
	5.Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей различных уровней: – международный – всероссийский – региональный – муниципальный	 5 4 3 2
	6. Сохранность контингента воспитанников (3 и более лет обучения)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	7.Привлечение количества обучающихся «группы риска», состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в мероприятиях, проводимых учреждением	Увеличение – 5 Стабильное – 4 Снижение – 0
	8.Организация обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Увеличение – 5 Стабильное – 4 Снижение - 0
	9. Организация, подготовка и качественное проведение с использованием современных технологий и инновационных форм методических мероприятий для различных категорий педагогических	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0

	работников:конференции; круглые столы;мастер-классы;открытые занятия и мероприятия;участие в мероприятиях педагогического профиля, семинарах и конференциях краевого и муниципального уровня	
	10. Организация, подготовка и качественное проведение плановых мероприятий в учреждении, муниципального и краевого уровня(по факту выполнения)	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	11.Организация, подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий в учреждении, муниципального и краевого уровня (по факту выполнения)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	12.Внедрение современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка – 0
	13.Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	14. Высокая интенсивность и результативность работы	Наличие - 5 Отсутствие – 0
	15.Привлечение родительской общественности, представителей некоммерческих организаций, силовых структур, депутатского корпуса,общественных организаций и представителей бизнеса к деятельности образовательного учреждения	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	16.Работа с молодыми специалистами	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	17.Создание условий для качественного предоставления воспитательно-образовательной деятельности в учреждении	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	18.Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта работников	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	19. Подготовка материалов по методическому обеспечению образовательного процесса; (публикации в сети Интернет, СМИ, сайт администрации ПКГО и учреждения,	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0

	телевидение, журналы, сборники и т.д)	
Сохранение здоровья субъектов образования	20.Обеспечение безопасности жизнедеятельности, поддержка здоровья участников образовательного процесса (организация семинаров, инструктажей, разработка инструкций по ТБ и т.д.)	Положительная оценка – 5 Отрицательная оценка - 0
	21.Отсутствие случаев травматизма среди участников образовательного процесса, связанных с нарушением требований ТБ труда, неудовлетворенным состоянием материальной базы учреждения и его территории	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	22. Отсутствие замечаний, не зависящих от сотрудника по выполнению требований СанПиН	Отсутствие – 5 Наличие - 0

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу устанавливается по среднему баллу:

10% от 2,4 – 2,0 баллов
20% от 2,9 – 2,5 баллов
30% от 3,4 – 3,0 баллов
40% от 3,9 – 3,5 баллов
50% от 4,4 – 4,0 баллов
60% от 4,9 – 4,5 баллов
80% от 5,4 – 5,0 баллов
100%

Приложение № 5

Перечень критериев стимулирования
педагогических работников МБУДО «Центр внешкольной работы»

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Качество образования и воспитания	1.Результативность усвоения (не менее 70%) общеобразовательных программ в соответствии со стандартами и нормативами (по итогам 1 полугодия и учебного года)	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	2. Исполнительская дисциплина: высокая интенсивность и результативность работы,своевременная качественная подготовка планов и сдача отчетов, информационных и аналитических материалов в установленные сроки, отсутствие замечаний по работе с документами, выполнение поручений; участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	3.Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей и т.д. различного уровня: – международных – всероссийских – региональных – муниципальных	 5 4 3 2
	4.Сохранение контингента обучающихся (3 и более лет обучения)	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	5. Привлечение родительской общественности, представителей некоммерческих организаций, силовых структур, депутатского корпуса, общественных организаций и представителей бизнеса к деятельности образовательного учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	6. Посещаемость свыше 80% от списочного состава	Стабильное – 4 Повышение – 5 Снижение - 0
	7. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	Наличие – 5 Отсутствие – 0

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
	8. Образовательная деятельность, коррекция и организация, подготовка и проведение воспитательных мероприятий для детей-инвалидов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся из социально-неблагополучных семей	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	9. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	
Сохранение здоровья субъектов образования	10. Проведение мероприятий по укреплению здоровья воспитанников объединения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	11.Отсутствие случаев травматизма во время работы с детьми	Отсутствие – 5 Наличие - 0

Показатель 9. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

, где

$В_{пед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$О_{факт\ i}$ – фактическое число учащихся в i-й группе,

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети, обучающиеся по социальным сертификатам.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * В_{пед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу устанавливается по среднему баллу:

10% от	2,4 – 2,0 баллов
20% от	2,9 – 2,5 баллов
30% от	3,4 – 3,0 баллов
40% от	3,9 – 3,5 баллов
50% от	4,4 – 4,0 баллов
60% от	4,9 – 4,5 баллов
80%от	5,4 – 5,0 баллов
100%	

Приложение № 6

Перечень критериев стимулирования
работников (методист, педагог-организатор)
МБУДО «Центр внешкольной работы»

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Качество образования и воспитания	1. Активное участие в инновационной деятельности образовательного учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	2. Результативность проведения плановых и внеплановых мероприятий муниципального и краевого уровня	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	3. Качество организации и уровень проведения мероприятий внутри учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	4. Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	5. Привлечение родительской общественности к жизнедеятельности образовательного учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	6. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	7. Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии материально-технической базы учреждения.	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	8. Участие, подготовка и проведение воспитательных мероприятий для детей-инвалидов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся из социально-неблагополучных семей	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	9. Соответствие деятельности работника задачам реализации концепции образовательного учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	10. Создание комфортных условий пребывания потребителей услуг	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Сохранение здоровья субъектов образования	11. Проведение мероприятий по укреплению здоровья воспитанников учреждения и школ города	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	12.Отсутствие случаев травматизма во время работы с детьми	Отсутствие – 5 Наличие - 0

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу устанавливается по среднему баллу:

10% от 2,4 – 2,0 баллов
20% от 2,9 – 2,5 баллов
30% от 3,4 – 3,0 баллов
40% от 3,9 – 3,5 баллов
50%от 4,4 – 4,0 баллов
60% от 4,9 – 4,5 баллов
80% от 5,4 – 5,0 баллов
100%

Приложение № 7

Перечень критериев стимулирования
Заместителя директора по административно-хозяйственной части
МБУДО «Центр внешкольной работы»

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Исполнительская культура	1. Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	2. Текущий контроль за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, сооружений, кабинетов (классов), гостиной, холла, других помещений, в соответствии с требованиями норм и правил санитарии и правил безопасности жизнедеятельности	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	3. Контроль за рациональным расходованием материалов и финансовых средств учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	4. Выполнение работы по своевременному и полному выполнению договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	5. Контроль за своевременным заключением необходимых договоров, привлечению для осуществления деятельности, предусмотренной уставом Учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	6. Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
	7. Высокая интенсивность и результативность работы	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	8. Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии материально-технической базы учреждения	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	9. Персональную ответственность за санитарное состояние (СаНПиН), противопожарное и безаварийное состояние образовательного учреждения и экономное использование энергоресурсов и коммунальных услуг	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	10. Создание комфортных условий пребывания потребителей услуг	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
Сохранение здоровья субъектов образования	11. Санитарно-гигиенические условия в учреждении и учебных кабинетах	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	12. Отсутствие замечаний, не зависящих от сотрудникапо выполнению требований СанПиН	Отсутствие – 5 Наличие - 0

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу устанавливается по среднему баллу:

10% от 2,4 – 2,0 баллов
20% от 2,9 – 2,5 баллов
30% от 3,4 – 3,0 баллов
40% от 3,9 – 3,5 баллов
50% от 4,4 – 4,0 баллов
60% от 4,9 – 4,5 баллов
80% от 5,4 – 5,0 баллов
100%

Приложение № 8

Перечень критериев стимулирования
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
МБУДО «Центр внешкольной работы»

Направление	Критерии	Баллы (0 – 5)
Исполнительская культура	1.Обеспечение сохранности и рациональногоиспользования оборудования,уборочного инвентаря,моющих и дезинфицирующих средств	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	2. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении, выполнение правил техники безопасности	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	3. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	Наличие – 5 Отсутствие – 0
	4. Выполнение особо важных и срочных работ	Наличие – 5 Отсутствие – 0
Результативность	5. Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	6. Расширение функциональных обязанностейпо поддержанию санитарного состояния закрепленной территории на уровне требований СаНПиН	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0
	7. Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы	Отсутствие – 5 Наличие - 0
	8. Высокая интенсивность и результативность работы	Положительная оценка - 5 Отрицательная оценка - 0

Размер ежемесячной стимулирующей надбавки к должностному окладу устанавливается по среднему баллу:
10% от 2,4 – 2,0 баллов
20% от 2,9 – 2,5 баллов
30% от 3,4 – 3,0 баллов

40% от	3,9 – 3,5 баллов
50% от	4,4 – 4,0 баллов
60% от	4,9 – 4,5 баллов
80% от	5,4 – 5,0 баллов
100%	

Приложение № 9

Виды премирования и материальной помощи сотрудникам МБУДО «Центр внешкольной работы»

Виды премирования	**Размер премии (руб.)**
1. По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год	В пределах экономии фонда заработной платы
2. Юбилей сотрудника (50,55,60 лет и др.)	до 5000-00
3. Юбилейная дата учреждения	до 10000-00
4. Профессиональный праздник «День учителя»	В пределах экономии фонда заработной платы
5. Календарные праздники: Международный женский день – 8 Марта; День защитников Отечества – 23 февраля.	до 5000-00 до 5000-00
6. Материальная помощь:	Размер материальной помощи
6.1.смерть супруги (супруга) или близкихродственников (детей, родителей) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов,подтверждающих родство)	до 5000-00
6.2.особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов)	до 10000-00
6.3.утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других организаций	до 10 000-00

Приложение № 10

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется ТК РФ, в соответствии со ст. 133 ТК РФ утвержденный МРОТ действует на территории всей страны и не может быть менее прожиточного минимума трудоспособного населения.

Согласно Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ МРОТ подлежит ежегодной индексации.

МРОТ на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной Росстатом за предыдущий год. Проект федерального закона об установлении МРОТ на очередной год подлежит обсуждению с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. С 2021 года соотношение МРОТ и медианной заработной платы устанавливается в размере 42%. Соотношение МРОТ и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в 5 лет исходя из условий социально-экономического развития РФ. МРОТ на очередной год устанавливается в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ на очередной год и не ниже МРОТ, установленного на текущий год. Исчисление медианной заработной платы осуществляется на основании методики, определяемой Росстатом.

В соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ в субъекте РФ Региональным соглашением может устанавливаться размер минимальной заработной платы, не распространяющийся на организации, финансируемые из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

ПРИМЕЧАНИЕ

Перечень работ, включенных в критерий стимулирования
«Выполнение работы, не связанной с обязанностями по основнойдолжности»

- разъездной характер работы;
- выполнение оформительской работы;
- подготовку здания учреждения к новому учебному году;
- ликвидация аварийной ситуации;
- дежурство на праздничных и творческих вечерах;
- фото-видео съемка, монтаж видеосъемки;
- работа на сцене в качестве ведущих и персонажей;
- изготовление реквизита и бутафории;
- ремонт аппаратуры;
- запись фонограмм;
- озеленение учреждения;
- ответственность за кабинети его художественное оформление;
- проведение текущего ремонта здания.

Выписка, оформление финансовых документов и получение призов по счетам городских мероприятий:

- День знаний;
- День учителя;
- городские мероприятия программы патриотического воспитания младших школьников «Мы-россияне!»;
- городские мероприятия программы патриотического воспитания» детей и подростков «Полный вперед!»;
- городские мероприятия воспитательной программы профилактики наркомании и токсикомании в молодёжной среде «Я говорю «Нет!»
- городской конкурс методических материалов «Росток»;
- городской конкурс изобразительного и декоративно-прикладного творчества «Огонь – твой друг и враг»;
- выставка-конкурс декоративно-прикладного творчества в рамках городского фестиваля детского творчества «Чайка над городом»;
- смотр-конкурс детских и юношеских театральных коллективов в рамках городского фестиваля детского творчества «Чайка над городом»;
- День защиты детей.