

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО «Центр внешкольной работы»

\_\_\_\_\_ А.А. Галич

«01» сентября 2024 г.

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**«Центр внешкольной работы»**

***1. Общие положения***

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее – МБУ ДО «Центр внешкольной работы»), повышения эффективности и результативности деятельности учреждений дополнительного образования и включает в себя:

1.1.1 размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);

1.1.2 перечень выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

1.1.3 размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным

окладам) и иных выплат стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета, бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МБУ ДО «Центр внешкольной работы».

1.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.2.3 обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.2.5 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим

1.2.4 профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

Положением;

1.2.6 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.7 мнения представительного органа работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы»;

1.2.8 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением трудовых договоров.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений образования**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) оклада (должностного оклада) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Заработная плата руководящих и педагогических работников учреждения устанавливается путем тарификации руководящих и педагогических работников учреждения и исчисляется исходя из:

окладов (должностных окладов);

нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждения;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

2.5. В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный муниципальным правовым актом Петропавловск-Камчатского городского округа по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

2.6. Размер оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения определяется по формуле:

$$C_{\text{зпл}} = D_{\text{осн}} * \left( \sum_{i=1}^n (K_p)_i - n + 1 \right) * \left( \sum_{i=1}^m (K_n)_i - m + 1 \right)^1 + 100,$$

где:

$C_{\text{зпл}}$  - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника;

$D_{\text{осн}}$  – оклад (должностной оклад) установленный в соответствии с приложением 1;

$K_p$  - размер повышающего коэффициента специфики работы;

$n$  - количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

$K_n$  - размер повышающего коэффициента;

$m$  - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.7. Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), определенного в

соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения, на фактическую учебную (педагогическую) нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, тарификация педагогических работников осуществляется раздельно по полугодиям.

2.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, оплата труда педагогических работников и работников из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) при условии привлечения их в соответствующем периоде к учебно-воспитательной, методической и другой организационной работе.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

2.10.1 при оплате за часы, отработанные в порядке замещения педагогических работников учреждения, отсутствующих по болезни или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2.10.2 при оплате за часы, отработанные специалистами организаций, привлекаемыми для педагогической работы в учреждении;

2.10.3 при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

2.11. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения, определенного в соответствии с пунктом 3.6 настоящего Положения, на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения установленной за ставку нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем полученный итог делится на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника учреждения, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной (педагогической) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.12. Расчет заработной платы работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.13. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размер оклада (должностного оклада) таким работникам может быть установлен в пределах предусмотренных размеров окладов (должностных окладов) для данной должности в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.13. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения МБУ ДО «Центр внешкольной работы» по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

2.14. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулировании труда работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы».

Стимулирование труда работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУ ДО «Центр внешкольной работы» на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

2.15. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается

### **3. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения образования**

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливается трудовым договором. Порядок определения размера оклада (должностного оклада) руководителя учреждения утверждается правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

Условия оплаты труда руководителя МБУ ДО «Центр внешкольной работы» определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.4. Для руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательной организации, в пределах средств, предусмотренных на текущий финансовый год на фонд оплаты труда. Условия и критерии определения стимулирующих выплат руководителю

учреждения определяются правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения.

3.5. Порядок установления должностных окладов заместителей руководителей МБУ ДО «Центр внешкольной работы» устанавливаются правовым актом Управления образования администрации Петропавловск-Камчатского городского округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения. Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с каждым работником.

Для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителей с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Решение о стимулировании работника и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.7. Предельная доля оплаты труда работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 11%.

Доля фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда учреждения определять в объеме не более 40 процентов.

3.8. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя.

#### **4. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждения**

4.1. При исчислении заработной платы педагогических работников МБУ ДО «Центр внешкольной работы» учитывается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников учреждения, установленные приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Размер заработной платы педагогического работника определяется с учетом установленного педагогическому работнику по тарификации объема учебной (педагогической) нагрузки.

4.2. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности учреждения кадрами, иных условий, определяющих объем учебной (педагогической) нагрузки в учреждении.

Объем учебной (педагогической) нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества объединений групп), уменьшения числа обучающихся.

Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников, больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, возможно только в том случае если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не меньше чем на ставку заработной платы.

4.3. Учебная (педагогическая) нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения иным педагогическим работникам.

4.4. Устанавливаемый педагогическим работникам учреждения объем учебной (педагогической) нагрузки верхним пределом не ограничен.

4.5. Оплата труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за количество часов учебно-преподавательской работы или по нормативам оплаты труда за подготовку одного занимающегося на этапах спортивной подготовки.

4.6. Особенности установления объема учебной (педагогической) нагрузки отдельных педагогических работников образовательных организаций регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и типовыми положениями об отдельных учреждениях образования.

## **5. Условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждения**

5.1. Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, устанавливаются в соответствии с

приложением 2 к настоящему Положению, повышающий коэффициент специфики работы в соответствии с пунктами 5.5-5.8 настоящего Порядка.

5.2. Повышающий коэффициент уровня образования применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования (среднего общего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования).

5.3. Повышающий коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы.

5.4. Повышающий коэффициент квалификации применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,20 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.5.1 работников учреждения, работающих в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для неслышащих, слабослышащих и позднооглохших, с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с фонетикофонематическим недоразвитием речи, для незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с косоглазием и амблиопией, с умственной отсталостью, с нарушением опорно-двигательного аппарата, сложными дефектами);

Размер повышающего коэффициента специфики работы и перечень работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени сложности и продолжительности работы в учреждении и группах, указанных в подпунктах 5.5.1 настоящего Положения, по согласованию с представительным органом учреждения.

5.6. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,15 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

5.6.1 тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, работающих на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства.

5.7. При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного

оклада) педагогического работника учреждения одновременно применяются два и более повышающих коэффициента специфики работы.

5.8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов: трудовых книжек, документов, подтверждающих окончание соответствующего учебного учреждения, присвоение квалификационной категории, иных документов.

5.9. Изменение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) при изменении у руководящих и педагогических работников учреждения оснований для их установления осуществляется:

5.9.1 при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в учреждение соответствующего документа;

5.9.2 при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

5.9.3 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при окончании действия квалификационной категории – по истечении пяти лет со дня присвоения квалификационной категории;

5.9.4 при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника учреждения - со дня назначения на соответствующую должность;

5.9.5 при изменении статуса класса - с 01 сентября соответствующего учебного года, при изменении статуса учреждения – со дня, указанного в соответствующих документах отраслевого органа.

При наступлении у руководящего или педагогического работника учреждения права на изменение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10.Руководитель учреждения:

5.10.1 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности), иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов работников учреждения;

5.10.2 ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих педагогическую работу в том же учреждении помимо основной работы;

5.10.3 несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения

## **6. Перечень должностей, относимых к группам персонала**

6.1. При формировании штатного расписания учреждения учитываются следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

6.1.1 административно-управленческий персонал - руководящие работники.

6.1.2 педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал – к ним относятся работники, занимающие должности, отнесенные к единому квалификационному справочнику должностей специалистов и служащих.

6.1.3 обслуживающий персонал - все должности, не указанные в пунктах 6.1.1-6.1.2. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения**

7.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

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

7.1.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7.1.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

7.1.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

7.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются: (перечислить должности работников с указанием размеров повышения оплаты труда) в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, повышение оплаты труда работникам учреждения не производится.

7.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты за каждый час работы в ночное время составляет не ниже 35 процентов оклада (должностного оклада) (или установить другой размер), рассчитанного за час работы. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.9. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных пунктами 5.5–5.6 настоящего Положения.

7.10. Работникам учреждения могут быть установлены доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

7.11. К заработной плате работников учреждения:

7.11.1 районные коэффициенты;

7.11.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

7.12. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 7.2, 7.6, 7.7, 7.8, 7.10 выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), установленного работнику с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

## **8. Порядок и условия стимулирования труда работников образовательной организации**

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику МБУ ДО «Центр внешкольной работы» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами учреждения (Положение о стимулировании труда работников).

8.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к

окладам (должностным окладам):

8.2.1 персональный повышающий коэффициент;

8.2.2 повышающий коэффициент за выслугу лет;

8.2.3 повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 8.3 - 8.5 настоящего Положения.

8.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника. Предельный размер персонального повышающего коэффициента -3, 0.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

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

8.4.2 при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете размера оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

8.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего

коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ - 0,5.

8.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

8.6.1 за интенсивность и высокие результаты работы;

8.6.2 за выполнение особо важных и срочных работ;

8.6.3 за качество выполняемых работ;

8.6.4 премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

8.6.5 премия за образцовое качество выполняемой работы.

8.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников, осуществляется премирование:

8.7.1 заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю – по решению руководителя учреждения;

8.7.2 руководителей подразделений, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

8.7.3 иных работников, занятых в подразделениях учреждения - по представлению руководителей подразделений.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий  
Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

8.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

8.8.1 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;

8.8.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным пределом премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

8.9. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

Ежемесячная доплата осуществляется за счет средств бюджета Камчатского края.

8.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в учреждения, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения (приказом или др. правовым актом –указать).

Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в учреждении в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада). Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационном списке (штатном расписании) учреждения. В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада) после аттестации определяется с учетом повышающего коэффициента, установленного пунктом 5.4 настоящего Порядка. По решению руководителя учреждения надбавка молодому специалисту может быть отменена или частично снижена в случае грубого нарушения молодым специалистом организации учебно-воспитательного процесса.

8.11. Стимулирующие выплаты, указанные в разделе 8 настоящего Порядка и установленные в процентах к окладу (должностному окладу), выплачиваются в размере, определенном исходя из оклада (должностного оклада), установленных работнику учреждения с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

8.12 Работникам образовательных учреждений выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд. Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается одновременно при выходе работника на пенсию.

Размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- 1) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров - не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;
- 2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

Размер премии определяется соответственно по должностному окладу, установленному работнику общеобразовательного учреждения по основной должности на день его увольнения.

При определении размера премии учитываются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени не полностью, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

Работникам, отработавшим более месячной нормы рабочего времени, премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

В стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих размерах:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения -10 000 руб.
- с уходом на пенсию – 10 000 руб.
- с регистрацией брака – 10 000 руб.,
- рождением детей - 10 000руб.
- со смертью работника или его близких родственников – 10 000 руб.
- сотрудникам или членам семьи при тяжелой болезни – 10 000 руб.
- материальная помощь при утрате имущества (стихийное бедствие и пр. бедствия) – 10 000 руб.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

9.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Приложение 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального учреждения  
дополнительного образования

**Рекомендуемые размеры  
окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения  
дополнительного образования**

1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения дополнительного образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

**1.1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:**

<b>№ п/п</b>	<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размеры должностных окладов в рублях учреждении (в</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1		Секретарь учебной части	4 184 - 5 441
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников</b>			
2	Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер преподаватель, концертмейстер	5 861 - 7 035
3	Третий квалификационный уровень	Методист**(1); педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	6 020 - 7 227
4	Четвертый квалификационный уровень	Старший методист**(1), учитель-дефектолог; учитель-логопед	6 186 - 7 426

\* К образовательным организациям, реализующим основные общеобразовательные программы, отнесены общеобразовательные организации, начальные школы (школы)-детские сады, вечерние (сменные)

общеобразовательные организации, лицеи, гимназии, центры образования

\*\* (1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

\*\* (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

\*\* (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

\*\* (4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**1.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении (в
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка	4 176 - 5 133
2	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 176 - 5 133
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
3	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра	4 606 - 6 573
		Техник-программист	4 606 - 7 566

4	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 606 - 7 574
		Техник 2 категории	
		Художник 2 категории	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
5	Третий квалификационный уровень	Техник -программист 1 категории	5 440 - 7 941
		Художник 1 категории	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			

6	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам, инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юрисконсульт	5 440 - 6 573
		Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник)	7 183 - 7 566
7	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 988 - 6 573

8	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 572 - 7 941
9	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 933 - 9 301
10	Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 408 - 10 166
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>			
11	Первый квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела	6 243 - 10 808
12	Второй квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, механик, специалист по защите информации, технолог, энергетик)	9 735 - 12 326

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации;

**1.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов в учреждении (в рублях)
1	2	3	4
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			

1	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий, швея, электромонтер	3 916 - 4 184
<b>Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
2	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>4 и 5 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, электромонтер, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	4 607 - 5 133
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>6 и 7 квалификационных разрядов</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 440 - 5 991
4	Третий квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение <b>8 квалификационного разряда</b> в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 573
5	Четвертый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6 573 - 7 941

Приложение 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) педагогических работников муниципального учреждения**

№ п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	1,00
2	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	1,40
		от 10 до 15 лет	1,37
		от 5 до 10 лет	1,27
		от 2 до 5 лет	1,17
		от 0 до 2 лет	1,00
3		Наличие квалификационной категории: высшей	1,40

	Коэффициент квалификации	квалификационной категории	
		первой квалификационной категории	1,20
4	Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста) *	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	
		более 6 лет	1,3
		от 3 до 6 лет	1,2
		до 3 лет	1,0

Примечание: \*

- пункт 4 применяется при установлении оклада работнику, принятому на работу с 20.07.2022 года, повышающие коэффициенты, установленные данным категориям работников до 20.07.2022, сохраняются

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

**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 2,0  до 3,0
2. Работникам - победителям конкурсов профессионального мастерства:  муниципальных  краевых  всероссийских		до 1,0  до 2,0  до 3,0
3. Работникам за личный вклад в разработку программы развития образовательного учреждения, апробация и диагностика ее внедрения	до 1,0	
4. Наличие детских коллективов, имеющих звание «Образцовый»: Руководителю коллектива	0,2	

5.Работникам за разработку и апробацию новых авторских программ, имеющих положительные рецензии (для работников ОУ - по согласованию с отделом образования)		до 1,0
6.Высокая результативность сложных и внеплановых работ		до 3,0
7.Высокий уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполненных работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.	до 3,0	

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

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

<b>Критерии</b>	<b>Коэффициент</b>
1. Работникам за работу в режиме муниципальной экспериментальной площадки (по согласованию с отделом образования).	до 0,15
2. Участие во внедрении инновационных образовательных программ (по согласованию с отделом образования)	до 0,10
3. Высокое качество выполненных работ всех сотрудников	до 0,5

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

**Перечень критериев стимулирования  
заместителей директора, заведующих отделами**

Направление	Критерии	Стимулирующая выплата
Качество образования и воспитания	1.Результативность усвоения (не менее 70 %) образовательных программ (по итогам первого полугодия и учебного года)	20%
	2. Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтных ситуаций	10%
	3. Исполнительская дисциплина: своевременная качественная подготовка планов и сдача отчетов, информационных и аналитических материалов в установленные сроки, отсутствие замечаний по работе с документами, выполнение поручений	10%
	4. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников	10%
	5.Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей различных уровней:  международный  всероссийский  региональный  муниципальный	30%  20%  15%  10%
	6. Сохранность контингента обучающихся (3 и более лет обучения) на конец учебного года	10%

	7.Привлечение количества обучающихся «группы риска», состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в мероприятиях, проводимых учреждением	5%
	8.Организация обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	5%
	9. Организация, подготовка и качественное проведение с использованием современных технологий и инновационных форм методических мероприятий для различных категорий педагогических работников: конференции; круглые столы; мастер-классы; открытые занятия и мероприятия; участие в мероприятиях педагогического профиля, семинарах и конференциях краевого и муниципального уровня	до 30%
	10. Организация, подготовка и качественное проведение плановых мероприятий в учреждении, муниципального и краевого уровня (по факту выполнения)	до 10%
	11.Организация, подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий в учреждении, муниципального и краевого уровня (по факту выполнения)	до 20%
	12.Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей	до 20%
	13. Высокая интенсивность и результативность работы	до 20%
	14.Привлечение родительской общественности, представителей некоммерческих организаций, силовых структур, депутатского корпуса, общественных организаций и представителей бизнеса к деятельности образовательного учреждения	до 10%
	15.Работа с молодыми специалистами	10%
	16.Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта работников	до 20%

	17. Подготовка материалов по методическому обеспечению образовательного процесса; (публикации в сети Интернет, СМИ, сайт администрации ПКГО и учреждения, телевидение, журналы, сборники и т.д.)	до 10%
Сохранение здоровья субъектов образования	1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности, поддержка здоровья участников образовательного процесса (организация семинаров, инструктажей, разработка инструкций по ТБ и т.д.)	до 10%
	2. Отсутствие случаев травматизма среди участников образовательного процесса, связанных с нарушением требований ТБ труда, неудовлетворенным состоянием материальной базы учреждения и его территории (по итогам года)	5%
	3. Отсутствие замечаний, не зависящих от сотрудника по выполнению требований СанПиН (по итогам года)	до 10%

Приложение 6  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

**Перечень критериев стимулирования  
педагогических работников МБУДО «Центр внешкольной работы»**

<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
Качество образования и воспитания	1.Результативность усвоения дополнительной общеразвивающей программы (не менее 70%) по итогам учебного года.	до 30%
	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	10%
	3.Подготовка победителей конкурсов, соревнований, фестивалей и т.д. различного уровня:  1 место  2 место  3 место	до 30%  до 20%  до 10%
	4.Сохранение контингента обучающихся (3 и более лет обучения) на конец учебного года.	10%

Направление	Критерии	Стимулирующая выплата
	5. Посещаемость свыше 80% от списочного состава (по результатам проверок).	10%
	6. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей. (Примечание)	от 5 до 20%
	7. Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	до 20%
	8. Образовательная деятельность, коррекция и организация, подготовка и проведение воспитательных мероприятий для детей-инвалидов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся из социально-неблагополучных семей	до 20%
	9. Организация активного участия учащихся в конкурсах и выставках разного уровня	до 30%
	10. Руководство учебным кабинетом (по результатам рейда)	15%
	11. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	*
Сохранение здоровья субъектов образования	12. Отсутствие случаев травматизма во время работы с детьми (по итогам года)	5%
Подготовка и проведение семинаров, мастер-классов, открытых занятий, участие в конференциях	- краевого уровня	30%
	- муниципального уровня	20%
	- краевая детская библиотека	15%

\*Показатель 11. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 60\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

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

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

$O_{\text{макс } i}$  – 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 по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного 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

Приложение 7  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

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

<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>	<b>Стимулирующие выплаты</b>
Качество образования и воспитания	Результативность проведения плановых и внеплановых мероприятий муниципального и краевого уровня	до 30%
	Качество организации и уровень проведения мероприятий внутри учреждения	до 20%
	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами и т.д.	10%
	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей. (Примечание)	от 5 до 20%
	Участие, подготовка и проведение воспитательных мероприятий для детей-инвалидов, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся из социально-неблагополучных семей.	до 20%
Сохранение здоровья субъектов образования	Проведение внеплановых мероприятий по укреплению здоровья воспитанников учреждения и школ города	до 20%
	Отсутствие случаев травматизма во время работы с детьми (по итогам учебного года)	5%

Приложение 8  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

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

<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>	<b>Стимулирующие выплаты</b>
Исполнительская культура	Отсутствие жалоб потребителей услуг на качество обслуживания (по итогам полугодия)	5%
	Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по работе с документами и т.д.	5%
	Выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей (Примечание)	до 20%
	Высокая интенсивность и результативность работы	до 20%
	Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии материально-технической базы учреждения	до 30%
	Персональную ответственность за санитарное состояние (СаНПиН), противопожарное и безаварийное состояние образовательного учреждения и экономное использование энергоресурсов и коммунальных услуг	до 20%
	Создание комфортных условий пребывания потребителей услуг	до 20%
Сохранение	Санитарно-гигиенические условия в учреждении и учебных кабинетах (по итогам полугодия)	до 10%

<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>	<b>Стимулирующие выплаты</b>
здоровья субъектов образования	Отсутствие замечаний, не зависящих от сотрудника по выполнению требований СанПиН	до 10%

Приложение 9  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

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

<b>Направление</b>	<b>Критерии</b>	<b>Стимулирующая выплата</b>
Исполнительская культура	Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (Примечание)	до 20%
	Выполнение особо важных и срочных работ	20%
Результативность	Личное участие в укреплении и содержание в надлежащем состоянии учебно-материальной базы	до 30%
	Расширение функциональных обязанностей по поддержанию санитарного состояния закрепленной территории на уровне требований СанПиН	20%
	Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы (по итогам года)	до 10%
	Высокая интенсивность и результативность работы	до 20%

## ПРИМЕЧАНИЕ

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

Участие в подготовке и проведении городских мероприятий	<ul style="list-style-type: none"><li>- выполнение оформительской работы, изготовление реквизита и бутафории;</li><li>- дежурство</li><li>- работа на сцене в качестве ведущих и персонажей;</li><li>- работа на этапах и станциях</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 20%</li><li>- 10%</li><li>- 20%</li><li>10-20%</li></ul>
---	--	--

Приложение 10  
к Положению о системе оплаты  
труда работников муниципального  
учреждения дополнительного  
образования

**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.
Чеберяк Т.Д.	- заведующая отделом художественного творчества;
Иванова Н.С.	- 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;
Лето Е.П.	-и.о. заведующего организационно-методическим отделом.

Сафронова Е.А

- председатель собрания трудового коллектива