

Изменения

к Коллективному договору МКУ ДО ЦВР «Патриот»

№ 16-Г на 2022-2025 годы

№ 1 от 09.01.2024г.

09.01.2024г.

МКУ ДО ЦВР «Патриот» в лице директора Сафарова Олега Тагировича с одной стороны и коллективом МКУ ДО ЦВР «Патриот» в лице председателя представительного органа работников Ковшовой Инны Валерьевны с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения (дополнения) в Приложение №2 «Положение об оплате труда, работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования центра внешкольной работы «Патриот» муниципального образования Абинский район» к Коллективному договору № 16-Г на 2022-2025 годы читать в новой редакции:

«Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных (казенных) учреждений дополнительного образования муниципального образования Абинский район»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников муниципальных бюджетных (казенных) учреждений дополнительного образования муниципального образования Абинский район (далее – учреждения) составлено в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Оплата труда работников организации устанавливается с учётом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, на основании Постановления

администрации муниципального образования Абинский район №1749 от 26 декабря 2023 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 г. №1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район». Положение распространяется на оплату труда работников учреждений.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностные оклады);
- ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения установлена с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с районной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой на соответствующий финансовый год:

- долю фонда оплаты труда педагогического персонала рекомендуется устанавливать в размере 70% к общему фонду оплаты труда организации;
- долю фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, рекомендуется устанавливать в размере 30 % к общему фонду оплаты труда организации.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

Рекомендуемое в пункте 1.9 настоящего Положения соотношение может быть изменено образовательной организацией самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Абинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных и муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемой должности работников организаций:

По профессиональным квалификационным группам должностей служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, педагогических работников рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы составляют:

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12 522,00
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	13 524,00
3 квалификаци онный уровень	Воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер - преподаватель	13 649,00
4 квалификацио нный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель - логопед (логопед)	13 775,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификацио нный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12 730,00
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	14 003,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8 616,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		

1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	9 991
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 091,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификац ионный уровень	Делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка	8 365,00
2 квалификац ионный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификац ионный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант (всех наименований); секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник (всех наименований)	8 616,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8 703,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 789,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 875,00
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 961,00
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	8 703,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф- повар); заведующий столовой;	8 961,00
4 квалификационный уровень	Механик	9 047,00
5 квалификационный	Начальник гаража	9 133,00

уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер (всех наименований); инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист (всех наименований); специалист по связям с общественностью; экономист (всех наименований); юрисконсульт	8 875,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 964,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 053,00
4 квалификационный уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 142,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9 230,00
Профессиональная квалификационная «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	10 291,00
2 квалификационный уровень	Главный* (механик, энергетик)	10 394,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 497,00
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	костюмер	8 121,00
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Библиотекарь, звукооператор	11 435,00
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		
	Заведующий отделом(сектором) библиотеки, звукорежиссер	13 374,00

* 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.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
1	2
Специалист, специалист по закупкам	8 875,00
Старший специалист, старший специалист по закупкам	8 964,00
Ведущий специалист	9 142,00
Главный специалист	9 230,00
Заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор	13 464,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649,00

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем организации с учетом:

- минимальных окладов (должностных окладов);
- ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, установленные по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации м заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
-------------------------------	--------------------------

1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 121,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 365,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 616,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 875,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 142,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 417,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 700,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 991,00

2.3. Тарификация педагогов учреждения производится по определенной ставке (нагрузке) для педагогов дополнительного образования, педагогов – организаторов, методистов.

2.4. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической нагрузки в неделю.

2.5. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается педагогам ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. За время работы в период каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогов производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмене занятий.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Работникам учреждения дополнительного образования могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- педагогам дополнительного образования за работу в сельской местности;
- выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам:
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплата не устанавливается.

3.3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания и увеличении объема выполняемых работ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы.

3.6. Специалистам за работу в образовательных организациях и учреждениях образования (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность) расположенных в сельской местности и поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Компенсационная выплата за работу в сельской местности специалистам

устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально нагрузке (педагогической работе).

Компенсационная выплата устанавливается за работу в сельской местности специалистам не только в случае расположения образовательной организации в сельской местности и поселках городского типа, но и в случае расположения в такой местности филиала, структурного подразделения или здания, в котором осуществляется ведение образовательного процесса согласно лицензии на образовательную деятельность.

3.7 Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.8 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. 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.

3.10. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 6 к Постановлению администрации муниципального образования Абинский район от 26.12.2023 № 1749 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 г. № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район»;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.11 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются согласно «Положения о распределении выплат стимулирующего и компенсационного характера, материальной помощи работникам МКУ ДО ЦВР «Патриот» муниципального образования Абинский район» к Коллективному договору.

3.12. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютному значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, по одному или нескольким основаниям, не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного характера.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается организацией с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2. Работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (к должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по

повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,10 — при наличии квалификационной категории «педагог - наставник», «педагог - методист»;

0,20 — при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 — при наличии первой квалификационной категории.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль, за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя организации или его заместителей.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику организации с учётом 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 и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента — до 2,0.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника образовательной организации, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и

условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников образовательной организации за наставничество определяются коллективным договорами, соглашениями локальными нормативными актами образовательной организации, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностном окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

4.2.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 0,10 - за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный ...», «Народный ...», «Почетный...»;
- 0,20 - за учёную степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома);
- 0,30 - за учёную степень доктора наук (с даты принятия ВАК решения о выдачи диплома).

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.3. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

4.3.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки до 300 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных сфере

образования.

Размеры в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 20 лет – 20 %;

4.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 4.2.2. и 4.3 настоящего положения, устанавливаются пропорционально объему рабочей нагрузки.

4.5. Настоящее положение предусматривает установление работникам стимулирующих выплат за качество выполняемых работ. Основными критериями, влияющими на размер выплат за качество выполняемых работ, является:

- оценка результативности и качества деятельности работника учреждения.

4.5.1. Основанием для оценки результативности и качества деятельности педагогических работников служит оценочный лист педагога за прошедший месяц, заполняемый педагогическим работником самостоятельно на основе критериев и содержит самооценку его труда (приложение № 2). Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогических работников включают: фамилию, имя, отчество работника, занимаемую должность, критерии оценки, баллы, личную подпись работника, дату заполнения оценочного листа (приложение № 4).

4.5.2. В конце каждого месяца работники сдают оценочные листы в комиссию по распределению стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам Учреждения (далее - комиссия). Комиссия рассматривает представленные материалы, производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных педагогическими работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого педагогического работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику учреждения. Комиссия принимает решение об утверждении результатов и передает протокол оценки результативности деятельности работников (приложение № 3) директору для издания приказа об установлении выплат стимулирующего характера за отчетный период.

В случае несвоевременной сдачи работником своего оценочного листа работник не получает стимулирующую выплату за данный период, а средства распределяются между всеми остальными работниками.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;

- премия в связи с профессиональным праздником **«День педагога дополнительного образования» - 8 октября**, которая выплачивается работникам единовременно.

4.6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу установлены премии:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за качество выполняемых работ;
- к отраслевому профессиональному празднику (выплачивается работникам единовременно).

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. 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;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.6.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам организации единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации;
- Правительством Российской Федерации;
- Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

4.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам образовательных организаций вне зависимости от занимаемой должности:

работникам организаций дополнительного образования ко **Дню работника**

дополнительного образования (8 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.8. Денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3158 рублей осуществляются следующим категориям работников:

- заместитель директора по УВР;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- инспектор по кадрам;
- заведующий хозяйством;
- уборщик служебных помещений.

Денежные выплаты производятся из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы.

При занятии штатной должности не в полном объеме, выплата производится пропорционально объему нагрузки.

4.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения по согласованию с учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (по решению комиссии по распределению стимулирующих доплат сотрудникам) в пределах бюджетных средств, ассигнованных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей организаций устанавливаются на 10 — 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.4. С учётом условий труда заместителям устанавливаются выплаты: - компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

- стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего

Положения.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь:

- в размере до двух должностных окладов в год в связи с юбилеем (50,55,60 лет и т.д.);
- в случае смерти близкого родственника;
- на приобретение дорогостоящих лекарств (по предоставлении подтверждающих документов);
- в связи с тяжелым материальным положением.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

7. Штатное расписание

7.1 Штатное расписание утверждается руководителем организации в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона Краснодарского края от ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» месячная заработная плата работников муниципальных образовательных организаций, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

8.2. Из фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника

муниципальной образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник муниципальной образовательной организации не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником муниципальной образовательной организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику муниципальной образовательной организации по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**Условия установления выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты
1	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 200 %
2	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения работы	до 200 %
3	За выполнение особо важных или срочных работ	до 200 %
4	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 200 %
5	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
5.1	- руководство методическим советом	до 2000
5.2	- руководство профсоюзным комитетом	2000
5.3	- руководство районными методическими объединениями педагогов	до 4000 за каждое
5.4	- участие в работе туристской маршрутно-квалификационной комиссии	2000
5.5	- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	до 2000
5.6	- за исполнение обязанностей модератора и методиста МОЦ	до 6000
5.7	- организация работы с детьми, нуждающимися в особом педагогическом внимании (одаренные, инвалиды)	до 3000
5.8	- за успешное использование социокультурного пространства района в образовательном процессе, способствующего росту уровня социализации учащихся	до 6000
5.9	- выполнение обязанностей секретаря педагогического и методического советов, комиссии по распределению стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам МКУ ДО ЦВР «Патриот»	до 2000 за каждого
5.10	- заведование кабинетом (сохранность и ремонт кабинетов, в зависимости от качества и количества учебно-наглядного материала и средств ТСО).	до 2000
5.11	работа по электронному документообороту с пенсионным фондом	1000
5.12	- работа в информационных автоматизированных системах	до 5000
5.13	- работа с порталом госзакупок	до 5000
5.14	- выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 5000
5.15	- участие в организации работы комиссии по закупкам, электронным торгам	до 5000
5.16	- увеличенный объем работы по оформлению кадровой документации	до 200 %
5.17	- участие в текущем ремонте зданий и сооружений.	до 200 %
5.18	за участие в работе комиссии по распределению стимулирующих доплат	1000
5.19	За высокий уровень исполнительской дисциплины (АУП, УВП и прочие)	до 4000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате
труда работников

Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников
(педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, концертмейстер)

Наименование критерия	Кол- во баллов	Кол- во баллов
Наличие сформированной папки педагога дополнительного образования личных дел учащихся (<i>сентябрь</i>)	1	
Наличие сформированной папки педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста (программа, КУГ, план работы, план воспитательной работы) (<i>сентябрь</i>)	2	
Выпуск методических пособий, утвержденных методическим советом, и публикацией на порталах педагогических сообществ	2	
Посещение открытых занятий, мероприятий с оформлением отзыва	1	
Повышение квалификации (курсы) <i>при наличии приказа /договора/ сертификата/ удостоверения/</i>	3	
Участие в качестве члена жюри, эксперта комиссии, судьи соревнований, привлечение к проведению мероприятий	до 2	
За оказание помощи педагогам в оформлении материалов по обобщению педагогического опыта, для участия в профессиональных конкурсах, аттестации (<i>за рамками должностных обязанностей</i>)	1	
Результаты участия (выступления) <u>педагогов</u> в педагогических семинарах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, мастер-классах, выставках, мероприятиях, по представлению ОО (<i>копии приказов, грамот, дипломов, благодарностей</i>) - муниципальный уровень (<i>за каждое I место - 3б, 2 место - 2б, 3 место - 1б, благодарность, сертификат, участник – 0,5б</i>) - региональный уровень: (<i>за каждое I место - 4б, 2 место - 3б, 3 место - 2б, благодарность, сертификат, участник -1</i>)	до 3 до 4	
Результаты участия <u>учащихся</u> на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, выставках, при условии самостоятельного оформления сопроводительных документов (копии грамот и приказов прилагаются) муниципальных: (<i>за каждое I место - 2б, II место - 1,5б, III место - 1б</i>) региональных, всероссийских, международных : (<i>за каждое I место - 3б, II место - 2, III место – 1,5б</i>)	(не более 10) до 2 до 3	
Сопровождение педагогом учащихся в выездных мероприятиях (<i>умноженное на количество дней</i>): -региональных, всероссийских, международных (<i>за пределы района</i>)	до 3	
За качественную организацию педагогом воспитательной работы с учащимися, в соответствии с планом воспитательной работы (<i>с подтверждающим приказом, сценарием, фотоотчетом</i>)	1	

	За качественную подготовку учащихся к конкурсам, выставкам, мероприятиям (<i>благодарность, письмо, сертификат</i>)	0,5 за каждую (не более 10)	
	Наполнение сайта, социальных сетей с целью положительного освещения жизни учреждения, системы образования, района (<i>подготовка информации</i>)	до 1 за каждую	
	Изготовление буклетов, съемка, монтаж видеороликов (<i>районного, зонального, регионального уровней</i>)	до 2 за каждую	
	Оформленные папки – отчеты по проведенным массовым мероприятиям (<i>приказ, сценарий, анализ, фотоматериал, отзывы</i>)	до 2	
	За организацию работы по изготовлению выставочных работ, по реставрации и пошиву декораций, костюмов (<i>с приложением фотоотчета</i>)	3	
	Организация внеплановых мероприятий (районного и регионального уровней)	2	
	Оценивается администрацией:		
	За привлечение внебюджетных средств для обеспечения учебного и воспитательного процесса, формирование выставочного фонда учреждения (<i>через договор добровольного пожертвования</i>)	до 5	
	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10	
	За качественную и своевременную подготовку документов на аттестацию педагога		
	- на первую или высшую квалификационную категорию	до 5	
	- на соответствие занимаемой должности	до 3	

* без подтверждающих документов пункт оценочного листа не рассматривается

(дата)

(подпись)

Оценочный лист результативности деятельности

Педагога - организатора _____ за _____ 202__ г.
(Ф.И.О.)

№ п/п	Наименование критерия	Количество баллов по Положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Организация индивидуальной работы с детьми (работа с одаренными детьми) - наличие программ	1		
2.	За участие в мероприятиях МКУ ДО ЦВР «Патриот» детей, состоящих на учете, детей из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1539-КЗ от 21.07.08г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае» (обучающихся в объединениях МКУ ДО ЦВР «Патриот»)	1 (за каждого)		
3.	За сохранение контингента учащихся (по результатам учебного года)	2		
4.	Наполнение и обновление сайта МКУ ДО ЦВР «Патриот»	от 1 до 10		
5.	За участие в качестве судьи на мероприятиях МКУ ДО ЦВР «Патриот»	1		
6.	Результаты выступлений учащихся объединений в мероприятиях и соревнованиях проводимых МКУ ДО ЦВР «Патриот»: -муниципальных: - участие - I место - II место - III место - за победу и призовое место в личном зачете -зональных: - участие всех учащихся по именной заявке (для каждого руководителя) - сопровождение сборной команды (для каждого сопровождающего) - I место (руководитель сборной команды) - II место (руководитель сборной команды) - III место (руководитель сборной команды) - за победу и призовое место в личном зачете -краевых:	0,5 2 1,5 1 0,5 (за каждого) 0,5 1 3 2,5 2 1 (за		

	<ul style="list-style-type: none"> - сопровождение сборной команды (для каждого сопровождающего) - I место (руководитель сборной команды) - II место (руководитель сборной команды) - III место (руководитель сборной команды) - за победу и призовое место в личном зачете 	каждого) 1 3 2,5 2 2 (за каждого)		
7.	Экскурсионная работа с учащимися	1 (за каждую экскурсию и поход выходного дня)		
8.	Привлечение внебюджетных средств, с целью улучшения уvp	От 1 до 5 баллов (в зависимости и от объема привлеченных средств)		
9.	За организацию работы с родителями: - проведение совместных мероприятий родителей и детей, - использование нетрадиционных форм работы с родителями	2 1		
10.	Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр.	1 – (за каждую)		
11.	Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога	1		
12.	Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта	0,5 – (за каждый, но не более 5)		
13.	За проведение качественных открытых занятий в объединениях, мастер - классов: - внутренний - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3		
14.	Публикации в СМИ (сборниках, журналах, газетах)	не более 5		
15.	Создание фондов фотоматериалов МКУ ДО ЦВР «Патриот»	не более 5		
16.	Организация работы по реставрации оружия МКУ ДО ЦВР «Патриот»	2 (за каждую единицу)		
17.	Высокий уровень исполнительской дисциплины			

	<ul style="list-style-type: none"> - сдача документов педагога доп. образования (сентябрь) - сдача журнала педагога доп. образования в конце каждой четверти - предоставление плана работы в каникулярное время - выполнение практической части (2 раза в год) 	0,3 (за каждый) 1 до 2 1 (за каждое выполнение)		
18.	За интенсивность работы	от 1 до 20		

(дата)

(подпись)

Члены комиссии:

2. Внести изменения (дополнения) в Приложение №3 «Положение о распределении стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования центра внешкольной работы «Патриот» муниципального образования Абинский район» к Коллективному договору № 16-Г на 2022-2025 годы читать в новой редакции:

**Положение о распределении стимулирующих доплат и
компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам
муниципального казенного учреждения дополнительного образования
центра внешкольной работы «Патриот» муниципального образования
Абинский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) муниципального казенного учреждения дополнительного образования центр внешкольной работы «Патриот» муниципального образования Абинский район (далее – МКУ ДО ЦВР «Патриот») разработано на основании: Трудового Кодекса РФ; Федерального закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления администрации муниципального образования Абинский район №1749 от 26 декабря 2023 года «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 31 октября 2023 г. № 1383 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Абинский район, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Абинский район».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКУ ДО ЦВР «Патриот» в повышении качества воспитательного и образовательного процессов, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МКУ ДО ЦВР «Патриот».

1.3. Положение является локальным нормативным актом МКУ ДО ЦВР «Патриот», регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров в целях установления связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является результативность и оценка качества эффективности деятельности работника и учреждения.

1.5. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем.

1.6. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУ ДО ЦВР «Патриот».

1.7. Директор МКУ ДО ЦВР «Патриот» вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работников.

1.8. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работника;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества труда.

1.9. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников МКУ ДО ЦВР «Патриот» и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

1.10. Любые изменения, дополнения в Положение обсуждаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом директора, согласовываются с профсоюзным комитетом (представителем органа работников).

1.11. Положение включает в себя:

- основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат (приложение №1);
- условия и порядок определения выплат стимулирующего характера согласно критериям (по решению комиссии);
- выплаты стимулирующего характера, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала (приложение № 2);
- показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат;
- порядок и условия установления размера выплат компенсационного характера;
- порядок выплаты материальной помощи;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- снижение стимулирующих выплат;
- источники выплат надбавок и доплат.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников в зависимости от качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим, за интенсивность работы в течение года.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, участие в различных конкурсах, фестивалях и акциях, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.3. Отчет пишет педагогический работник самостоятельно в произвольной форме в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим положением критериев, к отчету могут прилагаться подтверждающие документы (приложение № 1).

2.4. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работников включают: фамилию, имя, отчество работника, занимаемую должность, критерии оценки, баллы, личная подпись работника, дата заполнения оценочного листа (Приложение 4).

2.5. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 25 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 30-31 числа отчетного периода;

- после 31 числа отчетного периода протокол оценки результативности деятельности работников передается директору для издания приказа об установлении выплат стимулирующего характера за отчетный период.

В случае несвоевременной сдачи работником своего оценочного листа с подтверждающими документами - работник не получает стимулирующую выплату за данный период, а средства распределяются между всеми остальными работниками.

2.6. Размер стимулирующей выплаты устанавливается в баллах, которые потом переводят в денежное выражение, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничены, производятся в пределах фонда оплаты труда, субсидий из краевого бюджета, средств муниципального бюджета.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с представителем трудового коллектива создаётся Комиссия, в состав которой включаются представители:

- администрации;
- трудового коллектива.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора.

2.8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом директора, согласованного с представителем трудового коллектива.

2.9. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами (ежемесячно), срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у председателя профсоюзной организации представителя трудового коллектива) образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.11. В случае несогласия работника с итоговым баллом работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.12. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера согласно критериям (по решению комиссии)

3.1. Объем выплат стимулирующего характера определяется отдельно для педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и других работников МКУ ДО ЦВР «Патриот» согласно критериям.

3.2. Доплаты и стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам зарплаты) работникам Учреждения, а также доплата к должностному окладу руководителя, выполняющего работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.3. Доплаты и стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора на основании решения комиссии по доплатам и надбавкам как на определенный срок (месяц, несколько месяцев, квартал, год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты надбавки, их размер определяется на заседании комиссии по доплатам и надбавкам, утверждается приказом директора.

3.4. В конце каждого месяца работники сдают оценочные листы (приложение № 4) в комиссию по распределению стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам МКУ ДО ЦВР «Патриот» (далее - комиссия). Комиссия рассматривает представленные материалы, производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных педагогическими работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях

одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого педагогического работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику учреждения. Комиссия принимает решение об утверждении результатов и передает протокол оценки результативности деятельности работников (приложение № 5) директору для издания приказа об установлении выплат стимулирующего характера за отчетный период.

3.5. Работники имеют право вносить предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях, не корректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, в также исключения критериев, потерявших актуальность.

4. Порядок и условия установления работникам размера выплат стимулирующего характера

4.1. Положением предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера (приложение № 1-2).

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентном соотношении, так и в абсолютном отношении к должностному окладу.

4.3. Денежные выплаты стимулирующего характера в размере **3158 рублей** осуществляются следующим категориям работников МКУ ДО ЦВР «Патриот»:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор.

Денежные выплаты производятся из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы.

При занятии штатной должности не в полном объеме, выплата производится пропорционально объему нагрузки.

4.4. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения по согласованию с учредителем с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (по решению комиссии по распределению стимулирующих доплат сотрудникам) в пределах бюджетных средств, ассигнованных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется: заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору непосредственно, по представлению директора учреждения; работникам, подчиненным заместителям директора, по представлению заместителей директора.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам МКУ ДО ЦВР «Патриот».

5. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

5.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлено производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- нарушение статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества образования и воспитания;
- нарушение санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- наличие обоснованных письменных жалоб (родителей, коллег).

5.2 Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику может быть только по решению комиссии МКУ ДО ЦВР «Патриот» и письменному согласию профкома (представителя трудового коллектива).

5.3 Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть ознакомлен под роспись.

6. Порядок и условия установления работникам размера выплат компенсационного характера

6.1. Положением предусмотрено установление работникам выплат компенсационного характера:

Категория работников	№ п/п	Компенсационные выплаты	Сумма, руб. (или % от должностного оклада)
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	1	- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;	до 12%
Педагогические работники, инспектор ОК	2	- выплаты специалистам за работу в сельской местности;	2500 руб.
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	3.	- за совмещение профессий (должностей);	до 100%
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	4	- за расширение зон обслуживания;	до 200%
Педагогические работники, всем категориям сотрудников	5	- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	до 200%

Педагогические работники	6	- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях;	2000 руб.
Педагогические работники	7	- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	по ТК
Педагогические работники	8	- за сверхурочную работу;	по ТК

6.2. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены как в абсолютному значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, по одному или нескольким основаниям, не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного характера.

7. Порядок выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам, заместителям, может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

7.3. Материальная помощь работнику МКУ ДО ЦВР «Патриот» оказывается в размере до 1 должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с юбилеем;
- в случаях болезни или длительного лечения;
- в случаях смерти близких родственников;
- в целях социальной поддержки;
- в других случаях по заявлению работника.

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- в связи с профессиональным праздником «День работника дополнительного образования» - **8 октября** (выплачивается работникам единовременно);

8.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы организации.

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;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом;
- создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряжённость выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 300 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9. Снижение стимулирующих доплат работникам

9.1 Директору представляется право снимать с работников доплаты полностью или частично за упущения в работе, не предусмотренные настоящим Положением.

- Лица, совершившие прогул, лишаются премии полностью
- За замечания на 10%
- За выговор на 50%

9.2 Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом директора с обязательным указанием причины.

10. Источники выплат надбавок и доплат

Источниками выплат надбавок и доплат являются:

10.1. Средства от экономии фонда заработной платы.

10.2.Заработанные средства за предоставляемые платные услуги в соответствии с Уставом.

10.3. Другие внебюджетные финансовые средства.

11. Формула расчета одного балла

Для нахождения стоимости одного балла необходимо сумму выделенных средств разделить на сумму баллов по оценочным листам сотрудников учреждения.

к Положению о распределении
стимулирующих доплат и
компенсационных выплат, материальной
помощи сотрудникам

**Порядок и условия установления работникам размера выплат стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы**

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты
1	За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 200 %
2	За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения работы	до 200 %
3	За выполнение особо важных или срочных работ	до 200 %
4	За сложность и напряженность выполняемой работы	до 200 %
5	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:	
5.1	- руководство методическим советом	до 2000
5.2	- руководство профсоюзным комитетом	2000
5.3.	- руководство районными методическими объединениями педагогов	до 4000 за каждое
5.4	- участие в работе туристской маршрутно-квалификационной комиссии	2000
5.5.	- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся	до 2000
5.6.	- за исполнение обязанностей модератора и методиста МОЦ	до 6000
5.7.	- организация работы с детьми, нуждающимися в особом педагогическом внимании (одаренные, инвалиды)	до 3000
5.8.	- за успешное использование социокультурного пространства района в образовательном процессе, способствующего росту уровня социализации учащихся	до 6000
5.9.	- выполнение обязанностей секретаря педагогического и методического советов, комиссии по распределению стимулирующих доплат и компенсационных выплат, материальной помощи сотрудникам МКУ ДО ЦВР «Патриот»	до 2000 за каждого
5.10.	- заведование кабинетом (сохранность и ремонт кабинетов, в зависимости от качества и количества учебно-наглядного материала и средств ТСО).	до 2000
5.11.	работа по электронному документообороту с пенсионным фондом	1000
5.12.	- работа в информационных автоматизированных системах	до 5000
5.13.	- работа с порталом госзакупок	до 5000
5.14.	- выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 5000
5.15.	- участие в организации работы комиссии по закупкам, электронным торгам	до 5000
5.16.	- увеличенный объем работы по оформлению кадровой документации	до 200 %
5.17.	- участие в текущем ремонте зданий и сооружений.	до 200 %
5.18.	за участие в работе комиссии по распределению стимулирующих доплат	1000
6.	За высокий уровень исполнительской дисциплины (АУП, УВП и прочие)	до 4000

к Положению о распределении
стимулирующих доплат и
компенсационных выплат, материальной
помощи сотрудникам

Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников
(педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист)

	Наименование критерия	Кол-во баллов	Кол-во баллов
	Наличие сформированной папки педагога дополнительного образования личных дел учащихся (<i>сентябрь</i>)	1	
	Наличие сформированной папки педагога дополнительного образования, педагога-организатора, методиста (программа, КУГ, план работы, план воспитательной работы) (<i>сентябрь</i>)	2	
	Выпуск методических пособий, утвержденных методическим советом, и публикацией на порталах педагогических сообществ	2	
	Посещение открытых занятий, мероприятий с оформлением отзыва	1	
	Повышение квалификации (курсы) <i>при наличии приказа /договора/ сертификата/ удостоверения/</i>	3	
	Участие в качестве члена жюри, эксперта комиссии, судьи соревнований, привлечение к проведению мероприятий	до 2	
	За оказание помощи педагогам в оформлении материалов по обобщению педагогического опыта, для участия в профессиональных конкурсах, аттестации (<i>за рамками должностных обязанностей</i>)	1	
	Результаты участия (выступления) педагогов в педагогических семинарах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, мастер-классах, выставках, мероприятиях, по представлению ОО (<i>копии приказов, грамот, дипломов, благодарностей</i>) - муниципальный уровень (<i>за каждое 1 место - 3б, 2 место - 2б, 3 место - 1б, благодарность, сертификат, участник – 0,5б</i>) - региональный уровень: (<i>за каждое 1 место - 4б, 2 место - 3б, 3 место - 2б, благодарность, сертификат, участник - 1</i>)	до 3 до 4	
	Результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, выставках, при условии самостоятельного оформления сопроводительных документов (копии грамот и приказов прилагаются) муниципальных: (<i>за каждое I место - 2б, II место - 1,5б, III место - 1б</i>) региональных, всероссийских, международных : (<i>за каждое I место - 3б, II место - 2, III место – 1,5б</i>)	(не более 10) до 2 до 3	
0	Сопровождение педагогом учащихся в выездных мероприятиях (<i>умноженное на количество дней</i>): -региональных, всероссийских, международных (<i>за пределы района</i>)	до 3	
1	За качественную организацию педагогом воспитательной работы с учащимися, в соответствии с планом воспитательной работы (<i>с подтверждающим приказом, сценарием, фотоотчетом</i>)	1	

2	За качественную подготовку учащихся к конкурсам, выставкам, мероприятиям <i>(благодарность, письмо, сертификат)</i>	0,5 за каждую (не более 10)	
3	Наполнение сайта, социальных сетей с целью положительного освещения жизни учреждения, системы образования, района <i>(подготовка информации)</i>	до 1 за каждую	
4	Изготовление буклетов, съемка, монтаж видеороликов <i>(районного, зонального, регионального уровней)</i>	до 2 за каждую	
5	Оформленные папки – отчеты по проведенным массовым мероприятиям <i>(приказ, сценарий, анализ, фотоматериал, отзывы)</i>	до 2	
6	За организацию работы по изготовлению выставочных работ <i>(с приложением фотоотчета)</i>	3	
7	Организация внеплановых мероприятий (районного и регионального уровней)	2	
	Оценивается администрацией:		
8	За привлечение внебюджетных средств, для обеспечения учебного и воспитательного процесса, формирование выставочного фонда учреждения <i>(через договор добровольного пожертвования)</i>	до 5	
9	За высокий уровень исполнительской дисциплины	до 10	
10	За качественную и своевременную подготовку документов на аттестацию педагога - на первую или высшую квалификационную категорию - на соответствие занимаемой должности	до 5 до 3	

* без подтверждающих документов пункт оценочного листа не рассматривается

(дата)

(подпись)

к Положению о
распределении стимулирующих
доплат и компенсационных
выплат, материальной помощи
сотрудникам

ПРОТОКОЛ

оценки результативности и качества деятельности педагогических работников

МКУ ДО ЦВР «Патриот»

за _____ 20__ г.

стоимость одного балла _____ рублей

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Количество о баллов	Сумма по баллам (рублей)

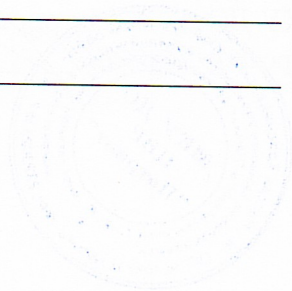
Члены комиссии:

к Положению о
распределении стимулирующих
доплат и компенсационных
выплат, материальной помощи
сотрудникам

ПРОТОКОЛ
оценки востребованности дополнительных общеобразовательных программ
МКУ ДО ЦВР «Патриот»
за _____ 20__ г.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Оклад с учетом ставки	Коэффициент наполняемости групп	Сумма (рублей)

Члены комиссии:



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению о
распределении стимулирующих
доплат и компенсационных
выплат, материальной помощи
сотрудникам

Условия установления работникам размера выплат компенсационного характера

№ п/п	Компенсационные выплаты	Сумма, руб. (или % от должностного оклада)
1	- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;	до 12%
2	- выплаты специалистам за работу в сельской местности;	2500
3.	- за совмещение профессий (должностей);	до 100%
4	- за расширение зон обслуживания;	до 200%
5	- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;	до 200%
6	- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных организациях (организация индивидуального обучения с учащимися с ограниченными возможностями здоровья);	2000
7	- за работу в ночное время;	по ТК
8	- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;	по ТК
9	- за сверхурочную работу;	по ТК

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению о
распределении стимулирующих
доплат и компенсационных
выплат, материальной помощи
сотрудникам

Оценочный лист результативности деятельности

Педагога – организатор _____ за _____ 202__ г.
(Ф.И.О.)

п/п	Наименование критерия	Количество баллов по Положению	Самооценка	Оценка комиссии
	Организация индивидуальной работы с детьми (работа с одаренными детьми) - наличие программ	1		
	За участие в мероприятиях МКУ ДО ЦВР «Патриот» детей, состоящих на учете, детей из трудных семей, организация работы по выполнению Закона № 1539-КЗ от 21.07.08г. «О мерах профилактики правонарушений и безнадзорности среди подростков в Краснодарском крае» (обучающихся в объединениях МКУ ДО ЦВР «Патриот»)	1 (за каждого)		
	За сохранение контингента учащихся (по результатам учебного года)	2		
	Наполнение и обновление сайта МКУ ДО ЦВР «Патриот»	от 1 до 10		
	За участие в качестве судьи на мероприятиях МКУ ДО ЦВР «Патриот»	1		
	Результаты выступлений учащихся объединений в мероприятиях и соревнованиях проводимых МКУ ДО ЦВР «Патриот»: -муниципальных: - участие - I место - II место - III место - за победу и призовое место в личном зачете -зональных: - участие всех учащихся по именной заявке (для каждого руководителя) - сопровождение сборной команды (для каждого сопровождающего) - I место (руководитель сборной команды) - II место (руководитель сборной команды) - III место (руководитель сборной команды) - за победу и призовое место в личном зачете	0,5 2 1,5 1 0,5 (за каждого) 0,5 1 3 2,5 2		

	-краевых: - сопровождение сборной команды (для каждого сопровождающего) - I место (руководитель сборной команды) - II место (руководитель сборной команды) - III место (руководитель сборной команды) - за победу и призовое место в личном зачете	1 (за каждого) 1 3 2,5 2 1 (за каждого)		
	Экскурсионная работа с учащимися	1 (за каждую экскурсию и поход выходного дня)		
	Привлечение внебюджетных средств с целью улучшения увп	От 1 до 5 баллов (в зависимости от объема привлеченных средств)		
	За организацию работы с родителями: - проведение совместных мероприятий родителей и детей, - использование нетрадиционных форм работы с родителями	2 1		
	Публикации в СМИ, привлечение телекомпаний с целью положительного освещения жизни учреждения и пр.	1 – (за каждую)		
	Поступившие благодарности и официальные отзывы о работе педагога	1		
	Предоставление материалов для сайта учреждения и муниципального сайта	0,5 – (за каждый, но не более 5)		
	За проведение качественных открытых занятий в объединениях, мастер - классов: - внутренний - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3		
	Публикации в СМИ (сборниках, журналах, газетах)	не более 5		
	Создание фондов фотоматериалов МКУ ДО ЦВР «Патриот»	не более 5		
	Организация работы по реставрации оружия МКУ ДО ЦВР «Патриот»	2 (за каждую единицу)		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины			

	- сдача документов педагога доп. образования (сентябрь) - сдача журнала педагога доп. образования в конце каждой четверти - предоставление плана работы в каникулярное время - выполнение практической части (2 раза в год)	0,3 (за каждый) 1 до 2 1 (за каждое выполнение)		
	За интенсивность работы	от 1 до 20		

(дата)

(подпись)

Члены комиссии:

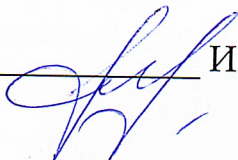
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с даты подписания.

Директор
МКУ ДО ЦВР «Патриот»


О.Т. Сафаров



Председатель представительного
органа работников


И.В.Ковшова

