

МУНИЦИПАЛЬНО
Е АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬН
ОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНО
ГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЦЕНТР
ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР
ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ"
DN: C=RU, S=Новгородская область, STREET="ул.
Ленинградская, д. 14", L=г. Боровичи,
T=Директор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ
РАБОТЫ", ОГРН=1025300989592,
СНИЛС=06380293057,
OID.1.2.643.100.4=5320010455,
ИНН=532004637654, E=admin@borobr.ru,
G=Наталья Александровна, SN=Тимохина,
CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ""
ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ""
Основание: я подтверждаю этот документ
Местоположение: место подписания
Дата: 2026.08.27 12:46:46+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

УТВЕРЖДЕНО

приказом комитета образования
Администрации Боровичского
муниципального округа
от 10 марта 2026 года № 68

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр внешкольной работы»
г. Боровичи

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г. Боровичи (далее – Положение) регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального округа Новгородской области (далее Администрация) от 27.01.2026 №257 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Боровичского муниципального округа Новгородской области», разработано с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями.

Настоящее Положение распространяется на оплату труда вне зависимости от источника выплат.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются Положением разработанным с учетом Примерного положения об оплате труда работников муниципальных (бюджетных, автономных и казенных) учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Боровичского муниципального округа, утвержденным Постановлением Администрации Боровичского муниципального округа от 02.03.2026 года №869.

Положение об оплате труда учреждения утверждается приказом комитета образования (далее Комитет).

Штатное расписание муниципального учреждения (по форме Т-3), включающее все должности служащих (профессии рабочих) учреждения, утверждается приказом директора учреждения по согласованию с Комитетом.

Направление штатного расписания на согласование председателю Комитета сопровождается справкой за подписью директора учреждения, содержащей информацию о причинах внесения изменений в штатное расписание (с конкретизацией размера изменения ставки по должностям, профессиям), а также о количестве вакантных ставок по состоянию на дату направления на согласование штатного расписания (с указанием должностей, профессий и даты возникновения вакансии).

Вакантными следует считать ставки, по которым нет заключенных трудовых договоров (не исключает вакансию заключение договора гражданско-правового характера, оформление дополнительными соглашениями к трудовому договору поручения сотруднику дополнительной работы в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зоны обслуживания в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором).

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.5. Заработная плата работников учреждения ограничивается размерами утвержденного фонда оплаты труда.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением для директора рассматриваются созданной в Комитете оценочной комиссией (далее комиссия Комитета) и устанавливаются распоряжением Администрации муниципального района на основании ходатайства Комитета.

1.9. Работники учреждения, включая директора и заместителей, реализующих дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности в группах, кружках, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, учреждений, Комитета, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

1.10. Условия оплаты труда работников учреждения (за исключением директора), предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении оценочной комиссией (далее комиссия учреждения) и устанавливаются приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения.

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом директора учреждения. Решения комиссии учреждения оформляются протоколом, который подписывают все члены комиссии.

1.11. Размер среднемесячной заработной платы директора учреждения не должен быть ниже размера среднемесячной заработной платы работников учреждения по каждой из должностей (профессий).

1.12. При установлении оклада или его индексации размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения, в том числе по работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, внутреннего и внешнего совместительства.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителей директора учреждения

2.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для директора учреждения, заместителей директора учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

Назначение размеров окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору, заместителям директора учреждения осуществляется в пределах установленного годового фонда оплаты труда по административно-управленческому персоналу учреждения (с учетом иных должностей, входящих в категорию административно-управленческого персонала данного учреждения).

Решение об установлении выплаты должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и их конкретных размеров принимается:

в отношении директора учреждения – распоряжением Администрации по ходатайству Комитета;

в отношении заместителей директора учреждения – директором учреждения на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.2. Должностной оклад:

2.2.1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

2.2.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется по формуле:

$$D_0 = B_0 + B_0 \times K_{п1} + B_0 \times K_{п2} + B_0 \times K_{сп1} + B_0 \times K_{сп2}, \text{ где:}$$

D_0 - должностной оклад руководителя учреждения;

B_0 - базовый оклад, применяемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в фиксированном размере и составляет 17335 рублей;

- $K_{п1}$ - коэффициент, характеризующий объем управления учреждения;
 $K_{п2}$ - коэффициент, характеризующий особенности деятельности учреждения;
 $K_{ср1}$ - коэффициенты специфики работы руководителя учреждения.

2.2.2. Показатели учреждения, характеризующие объем управления, устанавливаются в зависимости от среднесписочной численности обучающихся в учреждении.

Среднесписочная численность обучающихся определяется по данным учреждения с учетом данных статистики за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора.

Коэффициенты, характеризующие объем управления учреждения:

№ п/п	Показатели по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ($K_{п1}$)
1.	Обучающиеся:		
	учреждения дополнительного образования детей	свыше 1500 чел.	0,9

Показатели, характеризующие особенности деятельности учреждения, устанавливаются от наличия в организации филиала, интерната, дошкольных групп, базы отдыха для детей.

Коэффициенты, характеризующие особенности деятельности учреждения:

№ п/п	Показатели наличия по типам (видам) учреждения	Условия	Коэффициент ($K_{п2}$)
1.	Наличие загородной базы отдыха детей	-	0,2

2.2.3. Должностной оклад единственного заместителя директора по учебно-методической работе устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, других заместителей руководителя – на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Для директора учреждения, заместителей директора учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1.1. Выплаты (за исключением случаев совмещения преподавательской/педагогической деятельности) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер общей выплаты, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы в размере:

директору учреждения до 50 процентов должностного оклада в пределах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ);

единственному заместителю директора учреждения, заместителю директора по учебно-методической работе до 30 процентов должностного оклада;

для остальных заместителей директора учреждения до 50 процентов должностного оклада.

2.3.1.2. Выплаты за совмещение преподавательской (педагогической) деятельности.

Размер выплаты устанавливается с учетом часов преподавательской (педагогической) деятельности согласно тарификации. При этом должностной оклад за преподавательскую (педагогическую) деятельность формируется из должностного оклада по соответствующей ПКГ должностей педагогических работников и выплат компенсационного и стимулирующего характера к нему в соответствии с пунктами 3.4.4, 3.4.5, 3.5.3.1-3.5.3.5 настоящего Положения. Решение об установлении оплаты за совмещение преподавательской деятельности по директору учреждения утверждается распоряжением Администрации на основании ходатайства Комитета, по заместителю директора – приказом учреждения.

2.3.1.3. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

2.3.1.4. Выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию директора учреждения, заместителей директора учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

2.3.1.5. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.2. Размер компенсационных выплат директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.3.3. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является распоряжение Администрации по ходатайству Комитета, заместителям директора – приказ директора учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. Директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу, и определяются:

в отношении директора учреждения – распоряжением Администрации муниципального района по ходатайству Комитета;

в отношении заместителей директора – на основании решения комиссии учреждения и оформляется приказом учреждения.

2.4.2. Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения определяются с учетом показателей оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности, указанных в Приложении № 1 к настоящему Положению. Изменение наименования показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности директора, указанных в Приложении №1 к настоящему Положению, не влияет на максимальное количество баллов и не является изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Заместителям директора учреждения конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом критериев оценки целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, указанными в Приложении № 2 настоящего Положения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 100 процентов должностного оклада при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с распоряжением Администрации по ходатайству Комитета.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований

Оценка выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности директора учреждения согласно Приложению №1 к настоящему Положению, проводится комиссией Комитета не позднее 20 января. Комиссия Комитета рассматривает отчет директора учреждения, на его основе проводит оценку выполнения показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности, согласовывает сумму баллов, набранных директором учреждения, и устанавливает размер выплаты в процентах. Максимальное количество баллов, которое можно набрать, принимается за 100 процентов, денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий по результатам сдачи бюджетной отчетности, наличии дисциплинарных взысканий,

комиссия принимает решение о снижении размера стимулирующих выплат до 100% на период до 1 года. Конкретный размер снижения стимулирующих выплат принимается по решению комиссии. Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию до 20 января текущего года. Распоряжение Администрации о назначении выплат направляется в комитет не позднее 25 января текущего года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде заместителями директора учреждения об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту. При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Комитета направляет представление директору учреждения о снижении размера стимулирующих выплат заместителям директора учреждения. В этом случае директор учреждения обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.4.3. Вновь назначенному директору учреждения устанавливается стимулирующая выплата в размере 70% базового оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 6 месяцев.

Вновь назначенному заместителю директора учреждения размер стимулирующей выплаты устанавливается комиссией учреждения в размере до 75% оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 6 месяцев.

В случае назначения директора в новую школу, построенную и введенную в эксплуатацию в текущем или предшествующем календарном году, стимулирующая выплата устанавливается в размере 100% должностного оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 16 месяцев.

2.4.4. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется:

2.4.4.1. Ежемесячно выплата за качество выполняемых работ директору учреждения, заместителю директора учреждения устанавливается:

- за наличие государственной награды, установленной Указами Президента Российской Федерации, ведомственной награды, учрежденной министерствами Российской Федерации) – в размере 10% должностного оклада,

- за ученые степени:

 - кандидат наук – в размере 25% должностного оклада,

 - доктор наук – в размере 60% должностного оклада.

Выплата за наличие государственной или ведомственной награды, ученой степени устанавливается:

- начиная с момента предоставления документов о награждении государственной или ведомственной наградой, присвоении ученой степени;

- при условии соответствия награды, звания, ученой степени профилю деятельности учреждения.

2.4.4.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере до 100% должностного оклада;

- при поощрениях и награждениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарности от Правительства Новгородской области и иных органов исполнительной власти Новгородской области, Губернатора области, Новгородской областной Думы) – в размере до 80% должностного оклада;

- при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарственные письма Администрации, Думы Боровичского муниципального округа Новгородской области) – в размере до 30% должностного оклада;

- по итогам конкретного мероприятия (муниципального или областного уровня) – до 50% должностного оклада;

- за организацию и качественное проведение семинаров вне плана работы Комитета – до 50% должностного оклада;

- за выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (к особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений по реализации политики в области образования (областного и муниципального уровня)) – до 50% должностного оклада;

Размер единовременной выплаты за качество выполняемых работ в совокупности не должен превышать 100 % должностного оклада (не более 1 раз в квартал).

2.4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;

- от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;

- от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;

- свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, засчитывается стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на педагогических и руководящих (руководитель организации, заместитель руководителя организации) должностях, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления.

В случае если у директора учреждения, заместителя директора учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания

соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

Определение стажа работы, дающего директору учреждения право на получение выплаты за выслугу лет и размера выплаты, осуществляется отделом по кадрам и наградной политики комитета правового и кадрового обеспечения Администрации.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка и (или) выписка (сведения) о трудовой деятельности (при наличии электронной трудовой книжки).

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера заместителям директора осуществляется приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения.

2.4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации по ходатайству Комитета в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы руководителя, указанными в Приложении № 3 к настоящему Положению, в размере до 100 процентов должностного оклада на основании предоставленного директором самоанализа. Самоанализ представляется директором учреждения в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется руководителями до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

Комиссия Комитета направляет ходатайство в Администрацию до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Распоряжение Администрации направляется в Комитет не позднее 25 числа месяца, следующего за отчетным.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал заместителям директора устанавливаются по решению комиссии учреждения в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы заместителей директора, указанными в Приложении № 3 к настоящему Положению, в размере до 80 процентов должностного оклада на основании предоставленного самоанализа в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за исключением четвертого квартала. Самоанализ за четвертый квартал представляется до 20 декабря. Выплаты за четвертый квартал производятся в текущем финансовом году.

При наличии упущений в работе лишение директора, заместителей директора учреждения премияльной выплаты по итогам работы за месяц полностью или частично осуществляется на основании решения комиссии.

Снижение размера премии директору, заместителям директора учреждения в связи с применением к ним дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в

состав заработной платы директора, заместителей директора учреждения премий, которые начисляются за период, в котором к директору, заместителям директора учреждения было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20%.

Премия по итогам работы за квартал начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за квартал при наличии экономии по фонду оплаты труда, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

2.4.7. Директору и/или заместителю директора, уполномоченному по проведению капитального ремонта учреждения, которое находится в состоянии капитального ремонта, устанавливается дополнительная стимулирующая выплата в размере до 100% должностного оклада в зависимости от объема капитального ремонта с момента начала и до завершения работ по капитальному ремонту зданий учреждения в соответствии со сроками, установленными договорами подряда. При нарушении сроков исполнения мероприятий по капитальному ремонту комиссия комитета принимает решение о снижении размера стимулирующей выплаты до 100% на 1 месяц, в котором имеется факт нарушения сроков, предусмотренных календарным графиком производства работ.

Размер дополнительной стимулирующей выплаты за капитальный ремонт устанавливаются:

директору учреждения – распоряжением Администрации на основании ходатайства Комитета;

заместителю директора учреждения, уполномоченному по проведению капитального ремонта, – приказом учреждения по ходатайству Комитета на основании решения комиссии учреждения.

Основанием для назначения выплаты является договор о проведении капитального ремонта.

2.5. Директору учреждения, заместителям директора устанавливается предельная кратность среднемесячной заработной платы труда к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей директора) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом особенностей деятельности учреждения.

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора учреждения устанавливается:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Предельная кратность среднемесячной заработной платы	
		директор учреждения	заместителя директора
1.	Муниципальные учреждения дополнительного образования	2,5	2

Предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора к среднемесячной заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, определяется путем деления среднемесячной заработной платы

директора учреждения, заместителей директора на среднемесячную заработную плату работников учреждения и рассчитывается за календарный год.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения в целях определения предельного уровня их соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года № 540.

В случае создания нового учреждения и невозможности по причине отсутствия фактических начислений работникам учреждения в течение 12 календарных месяцев, необходимых для расчета среднемесячной заработной платы, предельная кратность среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения рассчитывается с месяца создания учреждения.

Ответственность за соблюдение предельной кратности среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителей директора к среднемесячной заработной плате работников учреждения несет директор учреждения.

2.6. Доплата заместителям директора учреждения, исполняющего обязанности временно отсутствующего директора (болезнь, отпуск, командировка или любые другие отвлечения от работы), осуществляется в соответствии с третьим и четвертым абзацем пункта 2.3.1.1. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

2.7. Оплата труда работника учреждения, исполняющего обязанности директора на период вакансии по данной должности, без освобождения от занимаемой в учреждении должности осуществляется выплатой:

30% (в отношении заместителей) и 50% (в отношении иных работников) должностного оклада директора согласно штатному расписанию с учетом количества фактически отработанного времени;

выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ в соответствии с пунктом 2.4.4.1 (в отношении заместителей руководителя) или подпунктом 3.5.3.5. (в отношении иных работников), премиальных выплат в соответствии с подпунктом 2.4.6 (в отношении заместителей руководителя) или подпунктом 3.5.4. (в отношении иных работников), устанавливаемых приказами учреждения согласно решению комиссии на основании ходатайства Комитета;

заработной платы по основной должности, установленной приказами учреждения на момент возложения обязанностей директора.

2.8. Оплата труда работника, исполняющего обязанности директора по срочному трудовому договору, устанавливается распоряжением Администрации в соответствии с разделом 2 настоящего Положения учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора учреждения)

3.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителей директора) (далее работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

Размеры должностных окладов работников, установленных за норму часов учебной или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю, представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в соответствии с пунктом 3.3 Примерного положения.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, размеры должностных окладов устанавливаются по наименованиям должностей (профессий), указанных в штатном расписании учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов работников учреждения.

3.3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог	14026
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	14764
4 квалификационный	старший воспитатель, старший методист,	15541

уровень	тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	
---------	--	--

3.3.2. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, техник	6782
2 квалификационный уровень	заведующая хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7467

3.3.3. Размеры должностных окладов работников учреждений по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада (руб.)
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	профессии 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, истопник, кастелянша, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	4827

	зданий, сторож (вахтер), уборщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	
ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля	5842

Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ.

3.3.4. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должност ного оклада (руб.)
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	5974
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	6557
4 квалификационный уровень	фельдшер	7282
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	врач-специалист	9855

3.4.5. Размеры должностных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 года N707н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах», составляют:

ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должност ного
-------------------------------------	---	----------------------------

		оклада (руб.)
ПКГ "Персонал второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Пожарный государственной противопожарной службы	7873

3.4. Выплаты компенсационного характера:

3.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ;

- выплаты за особенности работы в образовательном учреждении.

3.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются:

3.4.3.1. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ; при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

Размер общей выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, а также срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, устанавливаются работнику по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (квалификационного уровня) и (или) объема дополнительной работы:

- до 50% должностного оклада при выполнении работы более низкой квалификации или соответствующей уровню квалификации работы, определенной трудовым договором;

- до 100% должностного оклада при выполнении работы более высокой квалификации, в том числе при исполнении обязанностей временно отсутствующего

руководителя (болезнь, отпуск, командировка или любые другие отвлечения от работы).

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению должностных окладов.

Уровень квалификации по каждой из профессий и должностей приведен в таблицах по установлению должностных окладов.

Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

3.4.3.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3.3. За работу в ночное время: производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет от 20 до 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.4.3.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит; за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.3.5. За участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определяются Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области.

3.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:
- в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

№ п/п	Дополнительные виды работ	% к должностному окладу
1	За заведование кабинетами технической направленности (соблюдение санитарно-гигиенических норм, соблюдение правил техники безопасности, оформление кабинета, сохранность компьютерного оборудования, техники)	10 %
2	За заведование другими учебными кабинетами (соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, оформление кабинета)	5 %
3	За работу с детским «Образцовым» коллективом (вовлечение обучающихся в выставочную конкурсную деятельность на муниципальном, областном и всероссийском уровнях; социальное партнерство)	10%
4	За руководство детским творческими объединениями (театр, студия, музей, музыкальный коллектив, медиацентр и др.), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися.	10%
5	Реализация программ углубленного уровня (программы 2, 3-х годовичные)	25 %
6	За организацию работы по оформлению помещений учреждения, информационных стендов	20 %
7	За организацию работы на портале «Персонифицированное дополнительное образование», АИС «Реестр сертификатов»	до 30 %
8	За подготовку и проведение муниципальных, региональных интеллектуальных и творческих конкурсных мероприятий, олимпиад.	20%
9	За руководство методическим объединением, предметной, методической комиссией, творческой группой в образовательном учреждении педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»	до 15 %
10	За пошив детских костюмов, декораций в объединении танцевальной направленности	30%
11	За выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством с молодыми педагогами	до 35%
12	За выполнение дополнительной работы, связанной с координацией деятельности Российского движения детей и молодежи «Движение первых»	до 30 %

13	за наличие ученой степени: – кандидат наук – доктор наук Выплаты за ученую степень устанавливается, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения	30% 55%
14	За организацию работы по учету и отчетность с различными ведомствами (Военкомат, ПФР, ФСС, Центр занятости населения и др.)	20%
15	За организацию работы в программе 1С Кадры	до 40%
16	За организацию работы с архивом учреждения	10%
17	За координацию деятельности платных услуг	до 40%
18	За выполнение обязанностей ответственного за мониторинг и своевременное размещение информации на сайтах: ЕСИА, ГМУ и др.	до 20%
19	За ведение и регулярное обновление информации на официальном сайте Центра в сети Интернет, социальной странице госадресника и сайтов других электронных ресурсов	20%
20	За обслуживание вычислительной техники	20 %
21	За выполнения трудовых обязанностей по охране труда в учреждении	до 30%
22	За выполнение трудовых обязанностей в сфере закупок	до 50%
23	Доплата до минимального размера оплаты труда	Пропорционально выявленной отрицательной разнице по соответствующей ставке

3.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательном учреждении устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:

3.4.5.1. Работникам учреждений, занимающих должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общетраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общетраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта

За работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья в зависимости от интенсивности и продолжительности его работы с обучающимися, воспитанниками	15%
--	-----

За индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)	15%
---	-----

Право на получение выплаты компенсационного характера и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения единовременно или на определенный период. Результаты оформляются протоколом заседания комиссии и приказом учреждения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу 1 ставки по основной должности или к должностному окладу с учетом фактической нагрузки. Размер должностного оклада для установления каждого вида выплат стимулирующего характера утверждается приказом директора учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты, в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10 % должностного оклада;
- от 5 до 10 лет – 15% должностного оклада;
- от 10 до 15 лет – 20% должностного оклада;
- свыше 15 лет – 30% должностного оклада.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, включается время нахождения на государственной и муниципальной службе, время работы в организациях как по основному месту работы, так и по совместительству на должностях (по профессиям), аналогичных соответствующим должностям (профессиям), занимаемым в учреждении.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, и определение ее размера работнику учреждения осуществляется приказом учреждения на основании решения комиссии учреждения. Заседания комиссии учреждения проходят по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляются протоколом заседания комиссии учреждения, который подписывают все члены комиссии.

В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при

повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период работы, дающего право выплаты за стаж.

3.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся в соответствии с показателями интенсивности и результативности деятельности работников учреждения (далее показатели результативности деятельности работников) и критериями оценки интенсивности и результативности их деятельности, установленными Положением об оплате труда учреждения, с учетом перечня показателей интенсивности и результативности деятельности работников учреждения, установленных Приложением № 4 к настоящему Положению.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с решением Комиссии ежегодно, не позднее 20 января. Оценка показателей осуществляется комиссией на основании отчетов (оценочных листов) работника Учреждения в соответствии с общими критериями оценки интенсивности и результативности работы, согласно приложению № 4 к Положению.

Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Вновь принятым работникам Учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200% должностного оклада до назначения стимулирующих выплат в порядке, установленном в настоящем Положении, но не более 6 месяцев.

Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

3.5.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу:

3.5.3.1. Ежемесячные выплаты работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений с учетом фактической учебной нагрузки работников:

за вторую квалификационную категорию (должности медицинских и фармацевтических работников, работников физической культуры и спорта)	10%
за первую квалификационную категорию	20%
за высшую квалификационную категорию	25%

Выплата за квалификационную категорию устанавливается, начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, на период действия квалификационной категории.

3.5.3.2. Ежемесячная выплата работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений с учетом фактической учебной нагрузки работников устанавливается выплата за наличие высшего образования в размере 10% от должностного оклада.

3.5.3.3. Ежемесячная выплата работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования - 25 %;

3.5.3.4. Ежемесячная выплата за работу в учреждении в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности:

- диплом с отличием - 30%
- диплом -15 %.

3.5.3.5. Ежемесячные выплаты работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

Государственные награды, установленные Указами Президента Российской Федерации, ведомственные награды, утвержденные министерствами Российской Федерации – 8 %.

Выплаты за указанные награды устанавливаются с даты предоставления

документов о награждении при условии соответствия награды профилю деятельности учреждения/работника.

3.5.3.6. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере до 100 процентов должностного оклада;

- при поощрениях и награждениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарности от Правительства Новгородской области и иных органов исполнительной власти Новгородской области, Губернатора области, Новгородской областной Думы) – в размере до 80% должностного оклада;

- при поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами (почетные грамоты, благодарственные письма Администрации Боровичского муниципального района, Думы Боровичского муниципального района) – в размере до 30% должностного оклада.

Выплаты за указанные поощрения устанавливаются при условии соответствия поощрения профилю деятельности учреждения/работника.

3.5.4. Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения. Решение комиссии учреждения оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии, и утверждаются приказом учреждения.

3.5.4.1. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются на основании оценки целевых показателей эффективности деятельности в соответствии с показателями, установленными положением об оплате труда учреждения согласно Приложению №5.

Показатели эффективности деятельности работников учреждений разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих и должны быть достижимыми каждым конкретным работником учреждения и измеримыми.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом в эффективность деятельности учреждения.

3.5.4.2. При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации;

соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

соблюдение положений Кодекса профессиональной этики;

участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения (участие в разработке учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, а также в подготовке выступлений на конференциях и семинарах;

участие в конкурсах профессионального мастерства;

освоение программ профессионального обучения или дополнительного профессионального образования;

удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб на качество их предоставления).

3.5.4.3. Решения об установлении премиальных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов согласно Приложению №5.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты, на основании предложений, поданных:

в отношении руководителя структурного подразделения, специалистов и иных работников учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения - заместителем руководителя учреждения, в случае отсутствия в штате заместителя руководителя – руководителем учреждения;

в отношении остальных работников учреждения - руководителем структурного подразделения (при наличии в штате) или руководителем учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

3.5.4.4. При наличии упущений в работе лишение работника учреждения премиальной выплаты по итогам работы за месяц полностью или частично осуществляется на основании решения комиссии учреждения.

Снижение размера премии работнику учреждения в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника учреждения премий, которые начисляются за период, в котором к работнику учреждения было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20%.

3.5.4.5. Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах фонда оплаты труда учреждения за счет экономии утвержденного фонда оплаты труда учреждения, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.5.4.6. В целях поощрения работников учреждения на основании мотивированной служебной записки заместителя директора учреждения в отношении руководителя структурного подразделения (при наличии в штате), специалиста и иных работников учреждения, подчиненных заместителю директора учреждения или руководителя структурного подразделения (при наличии в штате) в отношении остальных работников учреждения или директора учреждения может осуществляться единовременное (не более 1 раза в квартал) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в размере не более 100 процентов должностного оклада:

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

в связи с другими показателями и условиями, установленными Положением об оплате труда учреждения.

3.5.4.7. По результатам реализации проекта программы «Эффективный регион» работникам учреждения – членам рабочей группы проекта может быть назначена единовременная (разовая) премия в размере до 200% должностного оклада.

3.6. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им по тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов. В месячную ставку включаются выплаты за квалификационную категорию, Государственные награды, установленные Указами Президента Российской Федерации, ведомственные награды, утвержденные министерствами Российской Федерации, ученую степень, стаж, выплаты за особенности работы в учреждении, предусмотренные пунктом 3.4.5. настоящего Положения.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по

пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

3.7. Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору.

3.8. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

3.9. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда директор учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Материальная помощь

4.1. При наличии экономии фонда оплаты труда директору и работнику учреждения может быть оказана материальная в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

рождении ребенка (детей), при усыновлении (удочерении) ребенка (детей) при предъявлении свидетельства о рождении (свидетельства об усыновлении (удочерении));

в связи с бракосочетанием при предъявлении свидетельства о заключении брака;

в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет);

необходимости длительного (30 и более календарных дней) лечения и восстановления здоровья в связи с заболеванием, несчастным случаем, аварией или прохождения лечения в условиях стационара, требующего оперативного вмешательства, при предъявлении подтверждающих документов из медицинской организации (не более одной выплаты в год);

утраты личного имущества в результате пожара локального характера при предъявлении справки о пожаре, выданной органом федерального государственного пожарного надзора МЧС России;

4.2. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты:

в отношении директора учреждения – Администрацией и оформляется распоряжением Администрации;

в отношении работников учреждения – директором муниципального учреждения и оформляется приказом муниципального учреждения.

4.3. В случае смерти (гибели) директора муниципального учреждения, работника муниципального учреждения материальная помощь в размере может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близкому родственнику (родители, дети). Решение о выплате материальной помощи принимается на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением документов, подтверждающих родство и наличие оснований для выплаты.

4.4. Материальная помощь оказывается за счет экономии фонда оплаты труда в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» на день осуществления соответствующей выплаты.

Работникам, имеющим нагрузку менее 1 ставки, материальная помощь выплачивается пропорционально занимаемой ставке.

4.5. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

5. Заключительные положения.

5.1. Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2026 года.

5.2. В Положение могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.3. Положение предоставляется работникам учреждения для ознакомления.

5.4. Вопросы оплаты труда, не урегулированные Положением, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства.

**Показатели оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности
директора МАОУ ДО «Центр внешкольной работы»**

№ п/п	Наименование показателя	Кол-во баллов	Примечание	Оценка и подпись специалиста
1.	Участие в грантовых конкурсах	Получение гранта -20 б. Участие -10 б. Отсутствие участия -0б.	Предоставление подтверждающих документов (заявка, сертификат, дипломы и др.)	
2.	Участие обучающихся в обучении по профильным интенсивным программам на базе регионального центра «Онфим»	9 б- участие 0 б.- не участие	Предоставление подтверждающих документов	
3.	Организация и проведение муниципальных этапов конкурсов и мероприятий (учитывается составление положения о проведении муниципального этапа) на базе МАУ ДО ЦВР, входящих в ежегодный перечень мероприятий МОНО	10-7 мероприятий - 10 б 6-4 мероприятия - 5 б 3-1- 0 б	Предоставление подтверждающих документов	
4.	Доля детей, охваченных социальными сертификатами дополнительного образования	менее 10% - 0 б. 10-50 % - 5 б. от 50 % - 9 б.	предоставление выгрузки с сайта ПФДО Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – кол-во полученных сертификатов ПФ; Ч2 – общее кол-во детей, обучающихся в УДО	
5.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительными общеразвивающими программами технической и естественно – научной направленности на базе МАОУ ДО ЦВР	менее 20% - 0 б. 20-79 % - 6 б. от 80 % - 12 б.	предоставление выгрузки с сайта ПФДО Ч1/Ч2*100%, где: Ч1 – кол-во детей, охваченных ДОП технической и естественно-научной направленности; Ч2 – общее кол-во детей, обучающихся в УДО	
6.	Организация летнего отдыха: 1. Смена не менее 21 дня.	Выполнение показателей -10 б	Предоставление подтверждающих документов:	

	2. Количество человек в смене должно быть не менее количества человек охваченных летним отдыхом за аналогичный период прошлого года. 3. Организация инклюзивной смены	Невыполнение хотя бы 1 – 0 б.	-приказ о создании лагеря, - предоставление списка зачисленных на смену детей с приложением документов, подтверждающих инклюзию.	
7.	Отсутствие замечаний при приемке образовательных организаций к новому учебному году	Отсутствие замечаний - 7 б. 1-2 замечания -4 б 3 и более замечаний – 0 б	Копии выписок с журналов проверок ОО	
8.	Прохождение работниками профилактических медицинских осмотров и диспансеризации	100%- 90%- 5 б 89-75% -3 б Менее 75% - 0 б.	Ч1/Ч2*100%, где: Ч1- кол-во работников, прошедших проф. осмотры и диспансеризацию; Ч2- кол-во работников на 01.01. текущего года	
9.	Доля денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности в бюджете учреждения за отчетный период	при значении: менее 1% – 0 б. от 1% до 5% - 5 б. от 5% до 10% - 8 б. свыше 10% - 10 б.	Ч1/(Ч1+Ч2) * 100%, где: Ч1 - сумма денежных средств, поступивших от приносящей доход деятельности за отчетный период; Ч2 - объем текущих расходов за отчетный период (фактическое поступление средств)	
10.	Обеспечение финансовой и организационной эффективности образовательной организации: - отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам с поставщиками и подрядчиками, прочими дебиторами и кредиторами (родители, сотрудники, подотчетные лица); - отсутствие превышения обязательств учреждения над утвержденными лимитами (заключение договоров в пределах доведенных лимитов)	наличие задолженности – 0 б, отсутствие: кредиторской задолженности – 2 б, дебиторской задолженности – 3 б Баллы суммируются наличие превышения обязательств - 0 б. отсутствие превышения обязательств - 5 б.	наличие/отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности отношение утвержденных уточненных на отчетный финансовый год лимитов бюджетных обязательств к сумме договоров, заключенных учреждением в отчетном финансовом году	
			Итого:	100 б.

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
МАОУ ДО «Центр внешкольной работы»

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
заместителя директора по учебно-методической работе (организационно-массовым мероприятиям)

№	Наименование показателя	Количество баллов	Примечание
1.	Организация и проведение олимпиад, конкурсных мероприятий областных, муниципальных	Наличие программ, информации в СМИ, социальных сетях – 10 б. Отсутствие - 0 б.	Наличие подтверждающих документов
2.	Участие в проектной деятельности, грантах, конкурсах	Получение гранта, победа - 10 б. Участие -5б Отсутствие участия - 0 б.	Наличие подтверждающих документов
3.	Развитие педагогического творчества: участие в научно-практических исследовательских конференциях, внедрение инновационных форм работы.	Отсутствие – 0 б. Муниципальный уровень – 5 б. Областной уровень - 8 б. Федеральный уровень – 10 б.	Наличие подтверждающих документов
4.	Результативность участия обучающихся в интеллектуальных, творческих конкурсах, а также конкурсов технической и естественно-научной направленности.	Менее 20% - 0 б. 20-40% - 5 б. От 50% - 10 б.	Ч1\Ч2*100%, где: Ч1-кол-во победителей и призеров конкурсов, Ч2-общее кол-во участников конкурсов
5.	Количество реализуемых программ сотрудничества между организациями различного типа (в том числе в форме сетевого взаимодействия) за исключением школ.	1-5 договоров – 0 б. Более 5 – 5 б. Более 10 – 10 б.	Наличие подтверждающих документов
6.	Доля детей в возрасте от 5 до 18 лет, охваченных дополнительными общеразвивающими программами технической и естественно-научной направленности.	Менее 20% - 0 б. 20-40% - 5 б. От 50% - 10 б.	Ч1\Ч2*100%, где: Ч1-кол-во детей, охваченных ДОП технической и естественно-научной направленности, Ч2-общее кол-во детей, обучающихся в Центре.
7.	Организация мероприятий в каникулярное время: наличие профильной смены, вовлечение детей с ОВЗ, детей-инвалидов, не менее 15 детей в смене.	Выполнение всех показателей-15 б. Невыполнение хотя бы 1- 0 б.	Наличие подтверждающих документов
Итого:			75 б

**Показатели оценки эффективности и результативности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Наименование показателей	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Соответствие деятельности Центра требованиям законодательства в сфере образования - 10 б.		
1.1.	Готовность учреждения к новому учебному году.	Наличие акта о приеме, подписанного до 25 августа.	без замечаний - 5б. с замечаниями - 0 б.
1.2	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов.	Наличие замечания надзорных органов.	Наличие принятых решений об административных наказаниях - 0 б. отсутствие - 5 б.
2.	Хозяйственная деятельность - 30 б.		
2.1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, природоохранного законодательства, электробезопасности, охраны труда.	Своевременное проведение инструктажей, проведение запланированных тренировок, своевременная сдача отчетов.	да/нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
2.2	Руководство хозяйственной деятельностью.	Создание благоприятных, безопасных условий для учебно-воспитательного процесса. Оперативное устранение недостатков в решении хозяйственных вопросов.	да/нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
2.3.	Организация и осуществление текущего ремонта помещений.	Оценка технического, санитарно-гигиенического состояния помещений Центра. Закупка материалов. Организация ремонтных работ. Контроль за качеством ремонта.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
2.4.	Четкая организация и координация работы технического и обслуживающего персонала.	Контроль за качеством выполняемых работ, за соблюдением трудового режима.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
2.5.	Своевременная закупка товаров для выполнения хозяйственных работ.	Закупка товаров, работа с поставщиками. Работа с коммерческими предложениями.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
2.6.	Ведение документации.	Своевременное предоставление соответствующей документации о расходовании финансовых средств (договоров, УПД)	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.

3.	Материально-техническое обеспечение учебного процесса -10 б		
3.1	Строгий учет, сохранность и пополнение материально-технической базы в порядке установленном законодательством	По результатам инвентаризации.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
3.2	Контроль за рациональным расходованием материальных средств Центра.	Выдача материальных средств в соответствии с нормами расхода.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
4.	Создание здоровых и безопасных условий труда и учебы - 20 б.		
4.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях Центра в соответствии с требованиями СанПиН.	Организация и проведение генеральных и ежедневных уборок, соблюдение и мониторинг температурного режима	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
4.2	Соблюдений требований охраны труда всех категорий работников.	Выполнение работ в соответствии с инструкциями по охране труда, плановое обучение. Проведение инструктажей на рабочем месте.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
4.3.	Организация ежегодных медицинских осмотров, диспансеризации технического персонала.	В соответствии с законодательством.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
4.4	Выполнение программы энергосбережения.	Учет и контроль за расходованием электроэнергии, теплоэнергии.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
5.	Реализация мероприятий по кадровому обеспечению- 5 б.		
5.1	Кадровое обеспечение	Отсутствие вакансий технического персонала.	да/ нет «да»- 5б. «нет» - 0 б.
		Итого:	75 б

Показатели оценки деятельности работы МАОУ ДО ЦВР для установления премиальных выплат директору, заместителям директора за квартал

№ п/п	Наименование показателя	Директор	Заместитель директора по УМР, ОМР	Заместитель директора по АХЧ
1.	Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу Комитета	9 б. (каждый специалист ставит по своему направлению один балл в случае отсутствия нарушений, 1 и более нарушений -0 б.) Баллы суммируются	10 б.	20 б.
2.	Выполнение решений совещаний, протоколов, дорожных карт, поручений председателя Комитета, заместителя председателя Комитета	отсутствие нарушений- 10 б. 1 нарушение и более-0 баллов	5 б.	20 б.
3.	Участие обучающихся в муниципальных, региональных, федеральных этапах конкурсов и спортивных состязаниях, рекомендованных для участия комитетом образования.	не участие – 0б. участие с муниципальном этапе- 5 б. участие в региональном этапе -5 б. баллы суммируются (10 б.)	10 б.	-
4.	Проведение на базе организации дополнительного образования социально-значимых мероприятий в том числе с участием официальных лиц (учитывается своевременное и качественное предоставление такого мероприятия в еженедельный план, качественная подготовка сценария и справки о мероприятии)	8 б.	10 б.	10 б.

5.	Качественное ведение и своевременное заполнение автоматизированных информационных систем (учитываются: ПФДО, ИКОП «Сферум», платформа «Работа в России», система ЕИС и другие системы, введенные в эксплуатацию после 01.09.2024)	4 б. (каждый специалист ставит по своему направлению один балл в случае отсутствия нарушений, 1 и более нарушений -0 б.) баллы суммируются	5 б.	10 б.
6.	Эффективное ведение официальных госпабликов ОО (учитывается наличие оригинальных постов, количество подписчиков, количество комментариев, наличие репостов записей ОО)	7 б.- 100-80% 5 б.- 79-65% 0 б. ниже 65% (сверка проводится на основании информации, предоставляемой специалистами Комитета по молодежной политике и организационно-контрольным вопросам АБМР)	5 б.	-
7.	Эффективное ведение сайта ОО (актуальность и своевременность обновления информации: в частности НПА, локальные акты и др)	7 б.- без нарушений 0 б.- 1 и более нарушений	5 б.	-
8.	Отсутствие (в том числе в системе ПОС) обращений (жалоб) работников, обучающихся образовательной организации, их родителей (законных представителей), иных лиц, свидетельствующих о неправомерных действиях или бездействии со стороны должностных лиц образовательной организации (за исключением предписаний надзорных органов).	10 б. отсутствие жалоб 0б.- наличие хотя бы одной жалобы в т.ч. в ПОС	10 б.	15 б.
9.	Информирование в социальных страницах VK о проведенных мероприятиях: социальная страница в VK.	социальная страница в VK 5 б. - не реже 3-х раз в неделю, 0 б. – меньше 3-х раз в неделю.	5 б.	-
10.	Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников, определенных Указами	5 б. - 100%, 3 б. – 50%,	-	-

	Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 7 мая 2012 года № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».	0 б. - невыполнение.		
11.	Наличие достижений педагогов во Всероссийских, региональных конкурсах (предоставление подтверждающих документов).	15б. -наличие победителей 5 б.-публичное выступление 2 б.-участие 0б.- не участие баллы не суммируются	10 б.	-
12.	Количество мероприятий, проводимых в рамках реализации программ сотрудничества между организациями различного типа (в том числе в форме сетевого взаимодействия)	10 б. - более 7 мероприятий 5 б.- от 5 до 7 мероприятий 1 б. -до 5 мероприятий баллы не суммируются		
		100 б.	75 б.	75 б.

Показатели оценки эффективности деятельности для установления выплат педагогам дополнительного образования

	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности, количество баллов	Самооценка педагога	Подтверждающие документы, материалы, <u>формула</u>.
1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	Сохранность контингента обучающихся не менее 90%- 20 б. Сохранность контингента обучающихся не менее 80%-10 б. Сохранность контингента обучающихся не менее 75 % -5 б.		Отчеты о движении обучающихся за отчетный год, справка по итогам контроля зам. директора по УМР.
2.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, профориентационные, экскурсионные, индивидуальные и др.)	Наличие реализованных проектов с привлечением других организаций -20 б. Наличие реализованных проектов без привлечения других организаций -10 б. Отсутствие проектов-0 б.		Оформленные проекты. Договора сетевого взаимодействия. Информация в группе ВК
3.	Организованная педагогом защита индивидуальных и групповых проектов, исследовательских работ подготовленных обучающимися.	Защита проектов при промежуточной и итоговой аттестации, 2 раза в год – 25 б. Не организована-0 б.		Информация в группе ВК
4.	Доля участников конкурсных мероприятий различного уровня.	Количество участников конкурсных мероприятий различного уровня, в том числе внутрицентровского от общего числа учащихся, занимающихся у педагога (учитывается учащийся 1 раз): свыше 50% - 20 б. свыше 30% - 15 б. менее 30% - 5 б.		количество участников / Общее число учащихся *100% Дипломы, приказы в эл. виде.

5.	Результативность обучающихся, в очных конкурсных мероприятиях различного уровня	Результативность обучающихся, коллектива в очных конкурсных мероприятиях различного уровня (учитывается наивысший результат учащихся или коллектива, метод поглощения): <u>Муниципальный уровень</u> Победитель – 15 б, призер – 10 б <u>Региональный уровень</u> Победитель – 20 б, призер – 15 б <u>Всероссийский (Международный) уровень</u> Победитель – 25 б, призер – 20 б		Приказ, грамоты, дипломы. Информация с Яндекс таблицы от методиста.
6.	Работа с детьми ОВЗ	Наличие в составе объединения 1- 3 детей с ОВЗ - 10 б Наличие в составе объединения более 3-х детей с ОВЗ - 20 б		Качественный анализ учащихся, анкета родителей. Заключение ПМПК
7.	Организация работы с детьми, у которых выявлены выдающиеся способности и таланты.	Выявление и сопровождение одарённых детей (индивидуальные траектория развития): 10 б Обучающиеся, отмеченные за высокие достижения: - лауреаты утвержденных премий, стипендиаты- 15 б - участие детей в профильных сменах центров выявления, поддержки и развития способностей и талантов -10 б		Наличие и реализация разработанных утвержденных индивидуальных программ. Приказ, Постановление, Почетный знак
8.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей.	4 и более мероприятий в год -30 % 3, 2 мероприятия в год – 20% 1 мероприятие в год -5%		План работы с родителями с указанием количества участников-родителей. Информация в группе ВК

9.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов и др.	На уровне учреждения -15 б Муниципальный уровень – 20 б Региональный уровень – 30 б		Сертификат, приказ, план мероприятий.
10	Участие в очных и заочных конкурсах по профилю деятельности («Сердце отдаю детям», лучшая организация отдыха детей, дополнительных общеобразовательных программ, методических пособий и др.)	Учитывается наивысший результат (метод поглощения) Очное участие: <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 20 б. призер – 10 б, участие - 5б <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 25 б, призер–20 б, участие - 10б <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель– 35 б, призер – 30 б, участие- 10б Заочное участие: <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель –5 б. призер – 3 б, участие – 0 б <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 б, призер–5 б, участие – 2 б <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель– 15 б, призер – 10 б, участие- 5 б		Приказ, дипломы, грамоты, сертификаты
11.	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп, жюри.	На уровне учреждения- 5 балла Муниципальный уровень - 10 балла Региональный уровень – 20 баллов		Приказ, протокол
12.	Участие в грантовых конкурсах	Получение гранта-40 б Участие в грантовом конкурсе — 20 б Отсутствие участия — 0 б.		Наличие заявки, проекта.
13	Отсутствие случаев травматизма	Отсутствие — 15 б		Информация зам. директора

	детей во время образовательного процесса	Наличие — 0 б		
14	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление документации	Качественное и своевременное оформление и сдача документации педагогом, наличие заявлений от родителей, индивидуальный план работы педагога и т.д. Отсутствие замечаний – 20 б Наличие замечаний— 0 б		Информация зам. директора
15	Организация работы по профориентации обучающихся.	Реализация проекта -10 б Выбор выпускниками дальнейшего образования по направлению деятельности объединения - 20 б		Наличие проекта. Справка подтверждение.
16	Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями и другими организациями, партнерами	Наличие программ-20б Отсутствие программ-0 б.		Договор сетевого взаимодействия
17	Организация культурно-досуговой деятельности обучающихся	Мероприятия, организованные педагогом ДО с освещением деятельности в группе ВК: Ежемесячно, в течение учебного года – 15 б. Менее 9 раз в год -10 б Не проводились -0 б.		Отчет о проведенных мероприятиях с указанием количества. Информация ВК.
18	Активная вовлеченность педагога в педагогическую и общественную жизнь (участие в муниципальных мероприятиях, муниципальных мастер-классах, семинарах, субботниках, в работе общественных комиссии, органов)	Участие – 15 б.		Вызовы, приказы.
19	Привлечение внебюджетных средств для развития объединения (работа со спонсорами)	Привлечено -15 б Не привлечено- 0 б		Подтверждающие документы.

20	Реализация дополнительных программ на платной основе, в т.ч. краткосрочных в летний период	Организовано-10 б Не организовано- 0 б		Приказ, программа, информация в социальных сетях, СМИ
	Итого:	До 450 б.		

Показатели оценки эффективности деятельности педагога-организатора

	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности, количество баллов	Самооценка педагога	Подтверждающие документы, материалы
1	Методическое обеспечение массового мероприятия	Оформленные пакеты документов (план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении мероприятия, регистрационные листы, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ, удовлетворенность участников качеством проведения мероприятий. Частично - 10 б В полном объеме -20 б		Оформленные пакеты документов
2	Самостоятельно созданный продукт	Программа, положение, компьютерная презентация, видеоролик, видеозаставка и самостоятельно созданный реквизит, декорации, костюмы и др. Частично- 10 б В полном объеме – 20 б		Наличие материалов
3	Проведение мероприятий в качестве ведущего	<u>Уровень:</u> муниципальный- 15 б областной- 30 б <u>Количество:</u> 3-5 — 10б 6 и более — 20 б		Приказ, план, сценарий мероприятия
4	Интенсивность организации мероприятий (организационное сопровождение)	<u>Уровень:</u> муниципальный-15 б областной- 30 б <u>Количество:</u> 3-6 — 2 б 7 и более — 4 б		Приказ, план мероприятия
5	Общественное признание профессиональной деятельности	Наличие благодарственных писем - 10б Отсутствие-0 б		Наличие благодарственных писем
6	Наличие опыта работы с детьми с особыми потребностями в образовании (детьми с	Кол-во специально организованных мероприятий: 2-3 мероприятия -15 б 4 и более мероприятий -25 б		План мероприятий

	ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)			
7	Использование здоровьесберегающих технологий. Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие травматизма-10б Случаи травматизма-0б		Аналитическая справка зам. по УМР
8	Организация мероприятий в каникулярное время с использованием различных современных форм работы.	<u>Количество мероприятий:</u> 6-10 — 20 б 11 и более — 30 б <u>Охват участниками:</u> 10-25 чел — 10 б 26-50 чел. - 15 б Более 50 чел.- 25 б		План работы, указание количества обучающихся
9	Развитие добровольческой (волонтерской) деятельности	Подготовка волонтеров/активистов — 20 б Кол-во мероприятий, в которых задействованы активисты (волонтеры): 0-3 мероприятия-15 б 4 и более — 20 б		План работы
10	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в досуговую деятельность, в том числе посредством создания семейных проектов.	3 и более -20 б. менее 3 мероприятий-10 б Мероприятия не проводились -0 б.		План работы
11	Создание условий информационной открытости	Своевременное предоставление информации о проведенных мероприятиях для размещения в социальных сетях-10 б		Данные специалиста, ответственного за ведение социальной страницы
12	Привлечение внебюджетных средств для проведения	Привлечено -15 б Не привлечено- 0 б		Подтверждающие документы

	мероприятий (работа со спонсорами)			
13	Обмен опытом. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через проведение открытых мероприятий в рамках семинаров и профессиональных встреч по обмену опытом.	На уровне учреждения -10 б Муниципальный уровень - 15 б Региональный уровень – 30 б		Сертификат, приказ, план мероприятий.
14	Участие в конкурсах по профилю деятельности («Сердце отдаю детям», лучшая организация отдыха детей, методических пособий и др.)	Учитывается наивысший результат (метод поглощения) Очное участие <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель – 20 б. призер – 10 б, участие - 5б <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 25 б, призер–20 б, участие - 10б <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель– 35 б, призер – 30 б, участие- 10б Заочное участие: <u>Муниципальный уровень:</u> Победитель –5 б. призер – 3 б, участие – 0 б <u>Региональный уровень:</u> Победитель – 10 б, призер–5 б, участие – 2 б <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель– 15 б, призер – 10 б, участие- 5 б		Приказ, дипломы, грамоты, сертификаты
15	Участие педагога-организатора в составе экспертных (рабочих) групп, жюри.	На уровне учреждения- 1 балла Муниципальный уровень - 2 балла Региональный уровень – 4 баллов		Приказ
16	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление документации	Качественное оформление и своевременная сдача документации Отсутствие замечаний – 20 б Наличие замечаний— 0 б		Информация зам. директора
17	Участие в грантовых конкурсах	Получение гранта-40 б		Наличие заявки,

		Участие в грантовом конкурсе — 20 б Отсутствие участия — 0 б.		проекта.
	Итого:	До 450 б.		

Показатели оценки эффективности деятельности методиста

№ п\п	Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности, количество баллов	Самооце нка педагога	Подтверждающие документы, материалы
1	Качество и своевременность подготовки и размещения информации на официальном сайте учреждения и в СМИ	Своевременное размещение-30 б.		Анализ сайта Учреждения
2	Своевременное, полное, достоверное составление и предоставление документации	Качественное и своевременное оформление и сдача документации Отсутствие замечаний – 30 б Наличие замечаний— 0 б		Информация зам. директора
3	Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта учреждения	Наличие методической странички сайта - 30 б. Системное использование- 20 б. Эпизодическое использование-10 б.		Анализ сайта Учреждения
4	Наличие методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. в сети Интернет	На уровне учреждения -10 б Муниципальный уровень - 20 б Региональный уровень – 30 б		Сертификат, приказ, план мероприятий.
5	Руководство подготовки к профессиональным конкурсам, конференциям, семинарам и др. Участие в организации работы по оформлению выставок, конкурсов	Организация мероприятия, презентация мероприятия на уровне области-30 б. Организация районного мероприятия- 20 б. Организация мероприятия на базе учреждения- 10б.		Протоколы, приказы
6	Участие педагога в составе экспертных (рабочих) групп, жюри.	На уровне учреждения- 10 б Муниципальный уровень - 20 б Региональный уровень – 30 б		Приказ МАОУ ДО ЦВР
7	Разработка методических	Для внутреннего использования- 20б.		Методическая

	пособий, рекомендация, программ, положений и т.д.	Для районного уровня- 30б.		разработка, обобщение опыта использования
8	Участие в грантовых конкурсах, проводимых в учреждении	Получение гранта-30 б Участие в грантовом конкурсе — 20 б Отсутствие участия — 0 б.		Наличие заявки, проекта.
9	Общественная деятельность методиста, выполнение общественных поручений (за каждое).	Отсутствие замечаний- 30б. Наличие замечаний-0б.		Информация руководителя
10	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж учреждения у обучающихся и родителей, пропаганда деятельности учреждения в СМИ.	Проведение мероприятий- 30 б. Отсутствие мероприятий- 0 б.		Методические разработки, материалы, фотоотчеты, публикации
	Итого:	До 450 б.		

Показатели оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	количество баллов	Самооценка
Технические работники и обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания)			
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	80	
2	Оперативность и качество выполнения работ	90	
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	60	
4	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник), в проведении текущих ремонтных работ	50	
5	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	60	
6	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	50	
7	Соблюдение правил техники безопасности. Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	60	
	Итого:	До 450	
Технические работники и обслуживающий персонал (сторож, вахтер)			
1	Обеспечение бесперебойной работы системы АПС	80	
2	Неукоснительное соблюдение алгоритма действий при возникновении ЧС	70	
3	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	70	
4	Соблюдение пропускного режима	90	
5	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	80	
6	Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	60	
	Итого:	До 450	
Технические работники и обслуживающий персонал (дворник)			
1	Оперативность и качество выполнения работ	80	
2	Осуществление ежедневного контроля за территорией учреждения	70	
3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка,	70	

	субботник), в проведении текущих ремонтных работ		
4	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	90	
5	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	80	
6	Соблюдение техники безопасности	60	
	Итого:	До 450	
Технические работники и обслуживающий персонал (техник)			
1	Обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники	80	
2	Оперативность и качество выполнения работ	70	
3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник)	70	
4	Сохранность компьютерного оборудования	90	
5	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	80	
6	Соблюдение техники безопасности	60	
	Итого:	До 450	
Технические работники и обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений)			
1	Оперативность и качество выполнения работ	80	
2	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник), в проведении текущих ремонтных работ	60	
3	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и прилегающей территории	90	
4	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	50	
5	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	60	
6	Соблюдение норм расходования моющих и дезинфицирующих средств	50	
7	Соблюдение техники безопасности	60	
	Итого:	До 450	

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей эффективности деятельности работника
для установления премиальных выплат по итогам работы (ежемесячные, квартальные, по итогам работы за год)

№ п/п	Наименование целевого показателя	Педагогическ ий персонал	Вспомогатель ный персонал
1.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 20	-
2.	Инициативность, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности	до 20	до 40
3.	Своевременное и качественное представление отчетности и информации по запросу	до 20	-
4.	Выполнение важных, особо важных и срочных заданий, за оперативность и качественный результат труда.	до 20	до 40
5.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	до 20	до 20
	Итого:	До 100	До 100