

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель отдела образования
администрации города Сорска


Е.И. Киселева



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «Дом детского творчества» г.
Сорска


Н.В. Преминина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО «Дом детского
творчества» г. Сорска


И.А. Пуряева

Сорск, 10.09

2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Сорска

г. Сорск

1. Общие положения

1.1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Сорска (далее - Положение) разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 года № 288 «Об утверждении методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций Республики Хакасия на новую систему оплаты труда» (с последующими изменениями), статьи 27 Устава муниципального образования город Сорск, администрация города Сорска, а также Постановления администрации города Сорска от 04.09.2019г. № 328-п «Об утверждении положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций (учреждений) муниципального образования город Сорск».

Одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителя и педагогический коллектив образовательного учреждения на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления дополнительного образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Сорска (далее – учреждение) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее – НСОТ).

1.2. Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива, локальными нормативными актами учреждения согласованными руководителем отдела образования и принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

- 2.1. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя:
- базовые оклады (базовые должностные оклады);
 - выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новая система оплаты труда работников учреждения установлена с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня выплат компенсационного характера;

перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников образовательной организации дополнительного образования осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников образовательного учреждения дополнительного образования;

ФОТр – фонда оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений) дополнительного образования;

ФОТцст - отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательной организации (учреждения) дополнительного образования.

3.2. Фонд оплаты труда ДДТ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников ДДТ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования директора ДДТ (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования директора учреждения (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – доля централизованного фонда стимулирования директора, размер которой устанавливается учредителем и который составляет 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников учреждения, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет 15%. Значение С определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования директора учреждения утверждается приказом руководителя отдела образования администрации города Сорска и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения руководителя отдела образования администрации города Сорска о предоставлении директору учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования директора либо неиспользования их в полном объеме остатки средств направляются на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ОУ утверждаются отделом образования администрации города Сорска на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в размере, согласно приложению 1 настоящего Положения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 2 к настоящему Положению.

В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Директор учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложении 3 к настоящему Положению.

Диапазон повышающих коэффициентов:

1,8 - имеющих высшую квалификационную категорию;

1,6 - имеющих первую квалификационную категорию;

1,5 - имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;

1,4 - имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;

1,3 - имеющих высшее профессиональное образование;

1,0 - 1,2 - остальных педагогических работников.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок;

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

5.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.1. Директору учреждения может выплачиваться выплата компенсационного характера за работу по совмещению профессий (должностей) и выполнение работы различной квалификации в размере 17 % от должностного оклада руководителя при наличии средств.

5.4. Директор образовательного учреждения организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом специальной оценки условий труда или по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014, если со дня ее завершения не прошло пяти лет (за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с последующими изменениями)). Если по итогам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты по итогам работы;
- за востребованность дополнительных общеразвивающих программ по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки. Выплата устанавливается приказом директора ежемесячно, при условии наличия экономии фонда оплаты труда ОУ.

Размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 50% должностного оклада работника учреждения. Выплата устанавливается приказом директора ежемесячно, на основе протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Перечень показателей стимулирующих выплат приведен в Приложении 4.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

6.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы производится

педагогическому персоналу учреждения и устанавливается в процентах к базовому окладу. Размер данных выплат приведен в таблице.

Таблица

Размеры стимулирующих выплат за стаж педагогической работы

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 20 лет	10
Свыше 20 лет	15

Размер стимулирующей выплаты за стаж педагогической работы устанавливается на 01 сентября учебного года и действует год.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по общеобразовательным программам в рамках средств персонифицированного финансирования.

6.6.1. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты педагогическим работникам за востребованность дополнительных общеразвивающих программ при условии наличия групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

6.6.2. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается по следующей формуле:

$$B_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0, \text{ где}$$

$B_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * B_{нед}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяются порядок, условия и размеры стимулирующих выплат работникам. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения - до 15 % от фонда оплаты труда работников учреждения, в составе фонда стимулирующих выплат формируется централизованный фонд на стимулирование директора в объеме до 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения. Максимальный размер централизованного фонда стимулирования директора образовательного учреждения устанавливается в случае, если средняя заработная плата педагогов учреждения достигает уровня средней заработной платы наемных работников в организациях (учреждениях), у индивидуальных предпринимателей и физических лиц по Республике Хакасия.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала учреждения приводится в приложении 4 к настоящему Положению.

6.7. Выплаты стимулирующего характера методистам, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам учреждения допускается выплата материальной помощи в следующих случаях:

рождение ребенка;

в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);

приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

7.3. Руководителям и работникам образовательного учреждения при наличии экономии средств, имеющим звания устанавливается обязательная стимулирующая выплата:

1. «Заслуженный учитель Российской Федерации» и или «Заслуженный учитель Республики Хакасия» - 15 %

2. Нагрудный знак «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования» - 10 %

8. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора

8.1. Зарплата директора, заместителя директора состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) директора определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному

персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 2,4 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 5 настоящего Положения.

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Распоряжением главы города Сорска, согласно утверждаемому положению по отнесению учреждений к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается приказом директора на 15% ниже должностного оклада директора.

8.4. Директору учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения за месяц в соответствии с примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности учреждения для определения стимулирующих выплат руководителям, утвержденными локальным актом руководителя Отдела образования администрации города Сорска.

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда работников учреждения, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), специалистов и служащих, профессии рабочих данной организации (учреждения).

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".».

9.4. Тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Директор МБУ ДО
«Дом детского творчества» г. Сорска

И.А.Пуряева

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов),
при установлении оплаты труда работникам муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества»
г.Сорска,

по профессиональным квалификационным группам

1.1 . ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	8004
3 квалификационный уровень	Методист МОЦ	8009
4 квалификационный уровень	Старший методист МОЦ	8256

2. ПКГ «Общепрофессиональные должности специалистов и служащих»

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень	секретарь	3565

2.2.ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
2 квалификационный уровень	Заведующая хозяйством	3720

3. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих»

3.1. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень	сторож	3565

3.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), руб.
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3660
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3888

* В соответствии с федеральными нормативными правовыми актами.

Приложение 2

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Сорска, занятых на работах с особыми условиями

	Основание для повышения базовых окладов (базовых должностных окладов)	Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,20

ДИАПАЗОН

размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), при установлении оплаты труда работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» г.Сорска, по профессиональным квалификационным группам

1.2 . ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	1,0-1,8
3 квалификационный уровень	Методист МОЦ	1,0-1,8
4 квалификационный уровень	Старший методист МОЦ	1,0-1,8

2. ПКГ «Общепромышленные должности специалистов и служащих»

2. 1.ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	секретарь	1,00-4,30

2. 2.ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	заведующая хозяйством	1,00-4,30

3. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих»

3.1. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	сторож	1,00-4,30

3.2. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,00-4,30
4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	1,00-4,40

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей стимулирования работников основного персонала муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Сорск

Перечень показателей стимулирования педагогических работников

N п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> - Открытые занятия, мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, педагогических чтениях с наличием соответствующих документов межрайонного, муниципального, республиканского уровней; - Публикации педагогического опыта и методических разработок. - Участие в грантовых программах, работа по внебюджетной деятельности Учреждения (привлечение средств на развитие и нужд Учреждения). - Выполнение важной для учреждения работы, выходящей за рамки должностных обязанностей педагога. - Участие по программе «Наставничество». - Участие в экспериментальной, проектной, инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, положений
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение доли числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения. - Охват несовершеннолетних, состоящих на профилактическом учете. - Сохранение контингента обучающихся в объединении; - Образцовое содержание кабинета. - Увеличение охвата обучающихся старше 14 лет. - Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства. - Оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, посредством написания отзыва через информационную систему «Навигатор дополнительного образования детей Республики Хакасия».
3.	Выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - наличие призеров и победителей среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах и др. - позитивная динамика учебных достижений учащихся;

		<ul style="list-style-type: none"> - результативные достижения педагога в конкурсах, исследовательских работах и др. межрайонных, муниципальных, региональных, международных, всероссийских уровнях - стабильность или положительная динамика посещаемости детьми объединений в течение год.
--	--	--

Перечень показателей стимулирования методистов

N п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
2	3	
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка и реализация социально-значимых проектов, экспериментальных и инновационных программ. Участие в разработке авторских программ. - Обобщение и распространение положительного опыта работы педагогического коллектива по различным направлениям (в виде выступлений, семинаров, круглых столов, печатных и презентационных материалов, публикаций). - Участие в грантовых программах, работа по внебюджетной деятельности Учреждения (привлечение средств на развитие и нужд Учреждения). - Подготовка и предоставление материалов о деятельности учреждения для публикаций в СМИ и интернет ресурсах. - Реализация мероприятий, направленных на вовлечение в дополнительное образование детей с ОВЗ, детей находящихся в трудной жизненной ситуации и детей находящихся на различного вида учета. - Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей по отдельному распоряжению директора.
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> - Качественная подготовка отчетной документации, - Высокий уровень проведения процедуры аттестации педагогов - Организация и проведение городских и республиканских мероприятий на высоком уровне.
4.	Выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - Положительная динамика результативности педагогов и обучающихся в конкурсах муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней; - Результативное участие в профессиональных, методических конкурсах и конкурсах образовательных учреждений. - Увеличение числа обучающихся в детских объединениях учреждения.

Перечень показателей стимулирования заведующего хозяйственной частью

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> Высокая материальная ответственность. Обеспечение своевременного мониторинга

		законодательства в области охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности, а также оперативного внедрения всех необходимых изменений в работу учреждения.
2.	За качество выполняемых работ	Качественное проведение ремонтных работ. Безаварийную техническую, электротехническую работу учреждения. Качественное выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и др.)
3.	Выплаты по итогам работы	Отсутствие недостачи при проведении годовой инвентаризации. Работа без листов нетрудоспособности.

**Перечень показателей
стимулирования учебно-вспомогательного персонала**

Показатели

Секретарь	
1.	Подготовка персонифицированного отчета
2.	Оформление документов для работников, выходящих на пенсию
3.	Безупречное ведение документации строгой отчетности
4.	Безупречная подготовка и ведение локальных актов учреждения
5.	Безупречное ведение кадровых документов учреждения

**Перечень показателей
технического персонала**

Сторож	
1.	Вывоз мусора
2.	Безупречное выполнение должностных обязанностей
Уборщик помещений	
1.	Глажение и развешивание штор в помещениях учреждения
2.	Утепление окон
3.	Стирка полотенец, штор и т.д.
4.	Помощь в подготовке к праздникам и мероприятиям (расстановка мебели, украшение зала, помощь в организации чаепитий)
5.	Участие в ремонтных работах
6.	Безупречное выполнение должностных обязанностей
Рабочий по обслуживанию здания	
1.	Изготовление или сборка трудоемких конструкций (стеллажей, витрин для музея и выставочного зала, изготовление бутафорской мебели для спектаклей)
2.	Изготовление для кружковых объединений нестандартных учебных наглядных пособий, вспомогательного инвентаря.
3.	Участие в ремонтных работах
4.	Безупречное выполнение должностных обязанностей

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» города Сорска по виду экономической деятельности «Образование»

1. Методист
2. Старший методист МОЦ
3. Педагог дополнительного образования.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 709346372946738420135056007448981155039651512598

Владелец Пуряева Ирина Анатольевна

Действителен с 08.06.2023 по 07.06.2024