

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПОИСК»**

**ПРИКАЗ**

29.05.2024

№ 95

**Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда  
работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр дополнительного образования «Поиск»**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом города Нефтеюганска, решением Думы города Нефтеюганска от 21.12.2022 № 261-VII «Об утверждении Положения о департаменте образования администрации города Нефтеюганска», постановлением администрации города Нефтеюганска от 03.08.2017 № 126-нп «О порядке осуществления функций и полномочий учредителя муниципальных учреждений города Нефтеюганска», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 22.05.2024 №43-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», приказываю:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» согласно приложению 1 к приказу.

2. Считать утратившими силу:

2.1. Приказ муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» от 30.06.2017 №276 «Об утверждении положения об оплате труда работников







муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск».

3.Ахтямовой Г.М. разместить приказ на официальном сайте муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск».

4.Приказ вступает в силу с 01.09.2024, за исключением пункта 6.3 Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», который вступает в силу с 01.01.2025.

5.Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

В.Н.Михуля

Положение  
об установлении системы оплаты труда работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования «Поиск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска (далее – Положение, департамент,) разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска от 22.05.2024 №43-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее – работники, организации,) и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.11.2023 № 27-нп «Об утверждении

Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работников организации состоит из:  
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;  
компенсационных выплат;  
стимулирующих выплат;  
иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## 2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада должностного оклада), рублей
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	15 799
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	администратор, лаборант, секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью	16 094
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	16 832
2.3.	3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	17 718
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
3.1.	1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер по защите информации, инженер, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, эксперт, юрисконсульт	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	20 523



3.5.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	21 557
------	----------------------------------	---------------------------------	--------

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», согласно таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1.1.	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	15 503
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2.1.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	16 242
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель, старший вожатый	17 718
3.2.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	18 604
3.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший тренер-преподаватель	19 490
3.4.	4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), руководитель физического воспитания; старший методист	20 523

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», согласно таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
1.1.	звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	17 127
1.2.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	18 013
1.3.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: звукооператор, библиотекарь, художник-постановщик	18 899
1.4.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться высшая внутридолжностная категория: художник-постановщик	19 785

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников физической культуры и спорта установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта», согласно таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада (должностного оклада), рублей
-------	--------------------------	------------------------	---

1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1.1.	2 квалификационный уровень	хореограф	17 866

2.6. Размеры окладов рабочих организации установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размер оклада должностного оклада), рублей
1	2	3	4
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 766
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Профессии по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 503

2.7. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	Специалист по охране труда <sup>6</sup>	18604
2.	Специалист по закупкам <sup>2</sup>	17 718
3.	Контрактный управляющий <sup>2</sup>	21 409
4.	тифлосурдопереводчик 2 категории <sup>3</sup>	18 604
5.	тифлосурдопереводчик 1 категории <sup>3</sup>	19 490
6.	Специалист по кадрам <sup>7</sup>	17 718
7.	Системный администратор <sup>5</sup>	18 604
8.	Ассистент по оказанию технической помощи <sup>4</sup>	16 242
9.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями <sup>8</sup>	20 523
10.	Фотограф <sup>1</sup>	16 537

Размеры должностных окладов установлены с учетом требований профессиональных стандартов:

<sup>1</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1077н «Об утверждении профессионального стандарта «Фотограф»;

<sup>2</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

<sup>3</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.10.2016 № 575н «Об утверждении профессионального стандарта «Тифлосурдопереводчик»;

<sup>4</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

<sup>5</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

<sup>6</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

<sup>7</sup> приказ Министерства труда и социальной и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

<sup>8</sup> приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.8. Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

2.9. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы учебной (преподавательской) работы, выполнение учителями при работе с обучающимися по заочной форме и с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объёма, установленного им при тарификации;

за часы педагогической работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

#### 3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в ночное время	20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы	время работы с 22 часов до 6 часов
2.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П	оформляется приказом (распоряжением) руководителя по согласованию сторон
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	по результатам специальной оценки условий труда работника
4.	Выплата за сверхурочную работу	полutorный размер за первые два часа работы, за последующие часы в двойном размере, продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П	по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
5.	Выплата при совмещении профессий (должностей),	до 100% оклада (должностного	

	расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации	Осуществляется в соответствии со статьями 60.2,149,151,152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы
6.	Выплата педагогическим работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:		
6.1.	За заведование учебным, методическим кабинетом, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, учебно-консультационными пунктами, спортивным залом		
6.1.1.	при наличии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объект
6.1.2.	при отсутствии особо ценного движимого имущества общей стоимостью свыше одного миллиона рублей	в размере 550 рублей	применяется за 1 объект
6.2.	за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не	в размере 1100 рублей	применяется за 1 объединение, комиссию



	имеющими квалификационной категории «педагог-методист»		
6.3.	за работу в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.4.	за работу с обучающимися на дому	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.5.	за работу в классах (дошкольных группах) компенсирующего обучения (направленности) (за исключением классов (дошкольных групп), созданных в образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.6.	за работу в классах (дошкольных группах) комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки
6.7.	за работу, связанную с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.8.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»	в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	по факту нагрузки
6.9.	за работу, связанную с наставничеством, педагогическими	в размере 1100 рублей на ставку заработной платы	по факту нагрузки

	работниками, не имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»		
7.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 09.12.2004 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
8.	Процентная надбавка за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

по итогам работы за месяц, год;

доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего

характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно критериям и показателям стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты в процентах от оклада должностного оклада работника согласно Приложению 1.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы установлены в Приложении 2 в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, представленных работниками документов (копий документов), подтверждающих достижение критериев и показателей.

Инструменты оценки (критерии, показатели эффективности и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) установлен в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников согласно Приложению 3.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада (оклада) работника за фактическое отработанное время в следующем порядке:

Определение размера средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ работнику, производится в следующем порядке:

1) Проводится промежуточная балльная оценка результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по критериям и показателям оценки эффективности деятельности работников (Приложение 3). Результатом промежуточной оценки является сводная ведомость и сумма баллов всех работников организации.

2) Определяется «цена» одного балла, для чего сумму средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы делят на сумму баллов, которую набрали все работники организации.

3) Расчет размера выплаты за качество выполняемых работ работнику устанавливается путем умножения «цены» одного балла на количество баллов работника и перевода в проценты от его оклада (должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в октябре. Выплата за качество выполняемой работы по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации производится работнику в течение одного года (в период с 01 октября по 30 сентября).

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанных в Приложении 4.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4.4. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.5. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

4.5.1. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

4.6. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления
-------	----------------------	------------------	-------------------------------	-----------------------------

				выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		до 15% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации	
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа	
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа -	

			Югры	
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)	
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 50% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 – 2 должностных окладов (окладов), ставок	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном	1 раз в год

		заработной платы с начислением на них районного коэффициента процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.4.	Выплата по итогам работы за месяц	0-10%	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	ежемесячно в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.5.	Доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам	15% от оклада (должностного оклада)	за высшую квалификационную категорию педагогическим работникам	ежемесячно
		10% от оклада (должностного оклада)	за первую квалификационную категорию	



			педагогическим работникам	
--	--	--	------------------------------	--

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

5.2. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) руководителей организации приведены в таблице 8.

Таблица 8

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный *	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3	4
1.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	30 800
		от 401 чел. до 800 чел.	38 500
		от 801 чел. до 1200 чел.	42 300
		1201 чел. и выше	50 000

5.3. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, главному бухгалтеру организации приведены в таблице 9.

Таблица 9

№ п/п	Тип образовательной организации	Контингент обучающихся (воспитанников) приведенный *	Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя, рублей	Размеры окладов (должностных окладов) главному бухгалтеру, рублей
1	2	3	4	5
1.	Организация дополнительного образования	до 400 чел.	19120	19120
		от 401 чел. до 800 чел.	23900	23900
		от 801 чел. до 1200 чел.	26250	26250
		1201 чел. и выше	31000	31000

\*Расчет приведенного контингента обучающихся (воспитанников) осуществляется путем суммирования контингента обучающихся очной формы обучения, произведения контингента обучающихся очно-заочной формы обучения и коэффициента 0,25, произведения контингента обучающихся заочной формы обучения и коэффициента 0,1 по данным официальной статистики на отчетную дату. При расчете значение округляется до целого числа.

5.4. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом департамента.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются на 50% в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба муниципальному образованию город Нефтеюганск, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований настоящего Положения.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;

в общеобразовательных организациях:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5;

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.8. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременная выплата молодым специалистам;

ежемесячная доплата за ученую степень;

ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

персональная доплата к окладу (должностному окладу).

6.2. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников (по основному месту работы, основной профессии, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в отпуске по беременности и родам) не более 3 раз в календарном году.

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

6.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором организации осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников образовательных организаций.

6.5. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

в муниципальных образовательных организациях в размере:

доктор наук - 2500 рублей;

кандидат наук - 1600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.6. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя и фактически отработанного времени.

6.7. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат, указанных в строках 1.5 таблицы 9 настоящего Положения, и иных выплат, указанных в пунктах 6.5, 6.6 настоящего Положения и компенсационных выплат, указанных в строках 6 - 6.14 таблицы 7 настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственный внебюджетный фонд, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременные выплаты молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 1.5 настоящего Положения.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом департамента.

Приложение № 1 к Положению  
об установлении системы оплаты труда работников  
МБУ «ДО «ЦДО «Поиск»

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
<b>Рабочие</b>					
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	5%	год	рабочие
		Выполнение сезонных работ на территории образовательной организации	5%	год	рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	5%	год	рабочие
Итого максимально в %			<b>15</b>		

№ п\п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
<b>Специалисты, служащие</b>					
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок	10%	год	Специалисты, служащие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	7%	год	Специалисты, служащие
		2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Информационные системы в сфере закупок	7%	год	Специалисты, служащие
		-Мониторинг использования энергоресурсов	8%	год	Специалисты, служащие
		Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации контента)	8%	год	Специалисты, служащие
		Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	5%	год	Специалисты, служащие
		Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	5%	год	Специалисты, служащие
Итого максимально в %			<b>50</b>		



Приложение № 2 к Положению  
об установлении системы оплаты труда работников  
МБУ «ДО «ЦДО «Поиск»

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы  
основным категориям работников

№ п/п	Критерии	Параметры
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некавалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчётности, представление недостоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

Показатели и критерии эффективности для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ  
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования  
«Поиск»

<b>Заместитель директора</b>					
№	Критери и эффекти вности	Показатели эффективности	Индикаторы	Подтвержда ющий документ	Мах кол-во баллов
1.	Образова тельные результат ы	1.1.Результаты обучения	1.1.1.Поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодёжи: Наличие не менее 25% учащихся - победителей и призёров муниципального этапа олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества учащихся – 2 балла наличие менее 25% или отсутствие учащихся - победителей и призёров муниципального этапа олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. от общего количества учащихся – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
			1.1.2.Наличие не менее 5% учащихся - участников регионального, всероссийского этапов (очное участие): олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. – 2 балла наличие менее 5% или отсутствие учащихся - участников регионального, всероссийского этапов (очное участие): олимпиад, конференций, конкурсов, смотров, выставок, соревнований и пр. – 0 баллов	Справка заместителя директора	2

		1.1.3.Определена и реализуется модель сетевых форм взаимодействия организации дополнительного образования с образовательными организациями в реализации дополнительных общеразвивающих программ: в сетевой форме, не менее 2 программ - 2 балла иные - 0 баллов	Справка заместителя директора	2
		1.1.4.Включённость в модель зачета результатов образовательной деятельности – 2 балла	Справка заместителя директора	2
		1.1.5.Доля обучающихся, включенных в государственный информационный ресурс о лицах, проявивших выдающиеся способности (ГИР) : 1 и более % - 2 балла 0%- 0 баллов	Справка заместителя директора	2
		1.1.6.Организация социального партнерства образовательных учреждений, реализация межведомственных программ (проектов) – 2 балла Отсутствие социального партнерства образовательных учреждений, реализация межведомственных программ (проектов) – 0 баллов		2
	1.2. Доля обучающихся по социальным сертификатам	1.2.1.Количество обучающихся, вовлеченных в систему ПДО, получающих услугу по сертифицированным, платным программам: от 20 % до 30% от общей численности учащихся образовательной организации – 0 баллов; от 30 % до 39% от общей численности учащихся образовательной организации - 1 балл; 40% и более от общей численности учащихся образовательной организации - 2 балла	Справка заместителя директора	2
	1.3.Профессиональное самоопределение	1.3.1.Доля выпускников учреждения дополнительного образования 9,11 классов текущего года, поступивших в учреждения среднего или высшего профессионального образования по профилю деятельности объединения 100% - 70% - 2 балла 69% - 40% - 1 балл	Справка заместителя директора	2

			39% и менее – 0 баллов		
		1.4.Результаты воспитания	1.4.1. Количество мероприятий (в соответствии с Муниципальным заданием) 43 мероприятия – 2 баллов 41-42 мероприятия – 1 балла 40 и менее мероприятий – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
			1.4.2.Количество участников мероприятий (в соответствии с Муниципальным заданием) 3800 человек – 2 баллов 3610 – 3799 человек – 1 балла 3609 и менее человек – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
			1.4.3.Доля обучающихся, включенных в деятельность детских общественных движений: 40% - 50% - 2 балла 30% - 39% - 1 балл 38% и менее – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
2.	Кадровый потенциал	2.1.Профессиональная компетентность	2.1.1.Доля педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах муниципального, регионального, Всероссийского уровней: 8% - 10% - 2 балла 5% - 7% - 1 балл 5% и менее – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
			2.1.2.Представление педагогическими работниками опыта инновационной деятельности (целевая модель наставничества, система технологического образования по модели Кружкового движения «НТО», муниципальная модель выявления и сопровождения талантов) - 2 балла	Приказ директора	2
			2.1.3.Диссеминация опыта работы на муниципальном уровне региональных/федеральных инновационных площадок/апробационных, стажировочных, ресурсных площадок/центров (не	Приказ директора	2

			менее 1 семинара, конференции в течение года) - 2 балла Отсутствие диссеминации опыта работы – 0 баллов		
		2.2.Квалификация педагогических работников	2.2.1.100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 2 балла	Справка заместителя директора	2
			2.2.2.Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации: 100% - 80% - 2 балла 79% - 50% - 1 балл 49% и менее – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
3.	Образовательная среда	3.1.Электронная информационно-образовательная среда	3.1.1.Активность работы педагогов и обучающихся в Сферуме: 100% - 80% - 2 балла 79% и менее – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
		3.2.Психологический климат	3.2.1.Доля участников образовательного процесса, оценивающих на высоком уровне психологическую комфортность образовательной среды, в общей численности обучающихся: 100% - 90% - 2 балла 89% - 70% - 1 балл 69% и менее – 0 баллов	Справка заместителя директора	2
		3.3.Результаты проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	3.3.1.Не менее 90% родителей или лиц их замещающих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг – 2 балла	Справка заместителя директора	2
4.	Эффективность бюджетных расходов	4.1.Создание условий для достижения результатов	4.1.1.Исполнение бюджета: 100% - 95% - 2 балла, ниже 95% - 0 баллов	Служебная записка	2
			4.1.2.Своевременное размещение документов в информационных системах – 2 балла	Служебная записка	2

			4.1.3.Работа на сайтах zakupki.gov.ru, bas.gov.ru	Служебная записка	2
			4.1.4.Выполнение муниципального задания для образовательной организации по итогам календарного года: 95% и более - 2 балла; менее 95% - 0 баллов	Служебная записка	2
			4.1.5.Наличие акта, по готовности образовательной организации к началу нового учебного года, полученного в установленный срок, без замечаний – 2 балла Акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 баллов	Служебная записка	2
			4.1.6.Обеспечение комплексной безопасности ОУ	Служебная записка	2
Максимальное количество баллов					50
<b>Педагогические работники</b>					
№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Максимально
1	2	3	4	5	6
1.	1.Образовательные результаты	1.1.Наличие победителей и призеров в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, утвержденных Приказом Министерства просвещения Российской Федерации (очно)	1.1.1.Наличие победителей, призеров <u>Международный и всероссийский уровень</u> 1-2 награды – 5 баллов 3 и более – 6 баллов	Приказы, письма дипломы	6
		1.2.Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, фестивалях всероссийского. регионального и муниципального уровнях (очно)	1.2.1.Наличие победителей, призеров <u>всероссийский уровень:</u> 1-2 призера – 1 балл 2 призера и более – 2 балла <u>региональный уровень:</u> 1 призер – 1 балл	Приказы, письма, дипломы	7

			<p>2 призера и более – 2 балла</p> <p><u>муниципальный уровень:</u></p> <p>1-4 призера – 1 балл</p> <p>5 призеров – 2 балла</p> <p>5 призеров и более – 3 балла</p> <p>Отсутствие победителей и призеров – 0 баллов</p>		
2.	Кадровый потенциал	<p>2.1.Участие в конкурсах, представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня «Учитель года», «Педагогический потенциал Югры», Грант Губернатора, Грант главы города (очно).</p>	<p>2.1.1.Победители и призёры в конкурсах «Учитель года», «Педагогический потенциал Югры», Грант Губернатора, Грант главы города:</p> <p>региональный уровень: 4 балла</p> <p>муниципальный уровень: 3 балла</p> <p>Отсутствие участия – 0 баллов</p>	Справка заместителя директора. приказы, письма департамента образования администрации города Нефтеюганска, департамента образования и науки ХМАО-Югры	7
		<p>2.2.Участие в работе предметного сообщества</p>	<p>2.2.1.Участие в работе творческих групп, рабочих группах по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 1 балл</p>	Справка заместителя директора приказы, письма департамен	1

				та образовани я администр ации города Нефтеюган ска	
		2.3. опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	2.3.1. Участие в работе инновационных площадок – 1балл		1
3	Образовательная среда	3.2. Организация мероприятий на муниципальном уровне	3.2.1. Количество мероприятий: 5 и более мероприятий – 2балла 3-4 мероприятий – 1балл Менее 3-х мероприятий – 0 баллов	Приказ департамен та образовани я администр ации города Нефтеюган ска	2
		3.3. Звание «Образцовый художественный коллектив»	3.3.1 . Наличие звания «Образцовый художественный коллектив» – 3балла	Приказы, письма департамен та образовани я администр ации города Нефтеюган ска	3
		3.4. Сопровождение педагогических работников, ставших призёрами и	3.4.1. Сопровождение педагогических работников, ставших призёрами и победителями в	Приказы, письма	6



		победителями в профессиональных конкурсах («Педагогический потенциал Югры». «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, и т.д.).	профессиональных конкурсах <u>всероссийский уровень</u> ; 1 и более педагогов – 3балла <u>региональный уровень</u> ; 1 и более педагогов – 2 балла <u>муниципальный уровень</u> ; 1 и более педагогов – 1балл	департамент та образовани я администр ации города Нефтеюган ска	
		3.5.Обеспечение информационной открытости образовательной организации	3.5.1.Содержание сайта соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 2балла Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации – 0 баллов	Служебная записка	2
		3.6. Своевременное размещение документов в информационных системах	3.6.1. Своевременное размещение документов в информационных системах – 2 балла Несвоевременное размещение документов в информационных системах – 0 баллов	Служебная записка	2
		3.7. Администрирование	3.7.1. Поддержка работоспособности локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения, ведение госпабликов– 3 баллов	Служебная записка	3
4	Эффективность бюджетных расходов	4.1.Количество вовлеченных учащихся в систему персонифицированного дополнительного образования	4.1.1. Комплектование групп учащихся за каждую группу, в которой – 15 и более учащихся - 1балл -11-14 обучающихся – 0, 5 баллов	Справка заместителя директора по результатам приказов об отчислении	7

	4.2. Уровень рейтинга образовательных программ, включенных в реестры образовательных программ	4.2.2. Зачет образовательных результатов -1балл	Справка заместителя директора	1
	4.3. Сопровождение образовательного процесса в системе ПДО	4.3.1.Сопровождение сертификации дополнительных общеобразовательных программ – 2 балла	Служебная записка	2
			Итого	<b>50</b>

Приложение № 4 к Положению  
об установлении системы оплаты труда работников  
МБУ «ДО «ЦДО «Поиск»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

<b>Педагогические работники</b>				
№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	1.1.1.Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		1.1.2.Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	
		1.1.3.Результативное участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере Призер – в абсолютном размере	

		1.1.4.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагога на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	Выступление с докладом - в абсолютном размере Мастер-класс (открытое занятие) - в абсолютном размере	
		1.1.5.Результативное участие в реализации целевой модели наставничества	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.6.Результативное участие в организации работы по развитию системы технологического образования по модели Кружкового движения «НТИ»	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		1.1.7.Реализация совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	служебная записка заместителя директора
		1.1.8.Результативное участие в реализации модели развития системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	По факту выполнения (участия) – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1.Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		2.1.2.Выполнение важных работ по приказу департамента образования	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ департамента образования
		2.1.3.Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы отдыха детей в каникулярное время: осенне-весенний период - в абсолютном размере	Приказ
		2.1.4.Подготовка ОУ к началу учебного года	Выполнение косметических ремонтных работ - в абсолютном размере	Приказ

		2.1.5.Участие в Городской Спартакиаде «Здоровье», КВН, «Педагог в зеркале искусства»	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ
3.	3.1.За особые достижения	3.1.1.За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
4.	4.1.Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	4.1.1.Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – в абсолютном размере	Приказ
5.	Организация и проведение на базе образовательной организации конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, конференций, семинаров иных творческих культурно-массовых мероприятий	5.1.1.Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», августовского совещания педагогических работников, конференции по дополнительному образованию.	Создание условий для проведения мероприятий – в абсолютном размере	Приказ
	Развитие кадрового потенциала	Сопровождение аттестации педагогических работников	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ

#### Заместители директора

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1.1.Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	1.1.1.Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	Победитель - в абсолютном размере; Призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом
		1.1.2.Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)	Победитель – в абсолютном размере; Призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом
		1.1.3.Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности заместителя	Доклад – в абсолютном размере; Мастер-класс (открытое занятие) - в абсолютном размере	Приказ, диплом, сертификат

		руководителя на мероприятиях регионального уровня (очное участие)		
		1.1.4.Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	Муниципальный уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере; Региональный уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере; Всероссийский уровень ОО-победитель - в абсолютном размере; ОО-призер - в абсолютном размере	Приказ, диплом, сертификат
2.	2.1.Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1.Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения – в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя
		2.1.2.Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодёжи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.	Организация мероприятия – в абсолютном размере; Участие в обеспечении условий - в абсолютном размере	Приказ, служебная записка
		2.1.3.Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	Организация работы летнего оздоровительного лагеря на базе ОО - в абсолютном размере	Приказ
		2.1.4.Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	Участник - в абсолютном размере	Приказ, письмо
		2.1.5.Подготовка ОУ к началу учебного года	Организация подготовки документов – в абсолютном размере	Приказ

3.	3.1. За особые достижения	3.1.1. За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
4.	4.1. Обеспечение стабильного функционирования ОО	4.1.1. Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни - в абсолютном размере (за каждый праздничный день)	Приказ

**Специалисты, служащие, рабочие**

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1.	1.1. Результативность деятельности	1.1.1. Результативное участие в конкурсах	Победитель - в абсолютном размере Призер - в абсолютном размере	Приказ
2.	2.1. Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	2.1.1. Поддержание имиджа ОО	По факту выполнения - в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора
		2.1.2. Подготовка ОО к началу нового учебного года	Организация подготовки документов или участка – в абсолютном размере	Приказ
3.	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	3.1.1. Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	За каждый праздничный день – в абсолютном размере	Приказ
4.	За особые достижения	4.1.1. За качественное выполнение должностных обязанностей в период нерабочих дней	За каждый нерабочий день – в абсолютном размере, в пределах экономии фонда оплаты труда	Приказ
	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства	Результаты деятельности по подготовке ОО к проверке надзорными органами	По факту выполнения - в абсолютном размере	Приказ или служебная записка заместителя директора



Положение о комиссии  
по установлению стимулирующих выплат и иных единовременных выплат  
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и иных единовременных выплат работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее - МБУ ДО «ЦДО «Поиск»)) разработано в целях установления стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

1.2. Нормативной основой комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и иных выплат работникам МБУ ДО «ЦДО «Поиск» (далее – Комиссия) является Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска №43-нп от 22.05.2024 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города Нефтеюганска».

1.3. Настоящее Положение регламентирует порядок экспертизы Комиссией результатов труда работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск» для распределения выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ЦДО «Поиск». в связи с введением новой системы оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Целью деятельности Комиссии является выявление инициативных, творчески работающих, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности работников, активно внедряющих инновационные образовательные программы для повышения качества образовательного и воспитательного процесса, и распределение стимулирующих выплат по разработанной и утверждённой системе критериев оценивания качества труда работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

1.5. Основными задачами Комиссии являются:

1.5.1. Стимулирование и мотивация работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.5.2. Обеспечение работникам МБУ ДО «ЦДО «Поиск» возможности повышения уровня оплаты труда.

1.6. Основные принципы деятельности Комиссии:

1.6.1. Открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к работникам МБУ ДО «ЦДО «Поиск», выдвигаемых на стимулирующую выплату фонда оплаты труда.

1.7. Утверждение вознаграждения работников учреждения по материалам, представленным Комиссией, осуществляет директор МБУ ДО «ЦДО «Поиск».



## 2.Функции Комиссии.

### 2.1.Комиссия осуществляет следующие основные функции:

2.1.1.Экспертиза индивидуальных оценочных листов работников, представленных аналитических, информационных справок (отчетов) о работе, служебных записок заместителя директора, методиста по выполнению критериев и показателей эффективности деятельности за соответствующий период (месяц, год),

2.1.2.Принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующих выплат из фонда оплаты труда или об отказе в установлении.

2.1.3.Оформление результатов оценивания в виде экспертных заключений и в виде сводной ведомости по оценке эффективности деятельности работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

2.1.4.Передача экспертных заключений и водной ведомости на утверждение директора МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

## 3.Состав и регламент Комиссии.

3.1.Состав Комиссии формируется из членов администрации, руководителей подразделений, (представительство руководителя Учреждения обязательно), и представителя первичной профсоюзной организации.

3.2.Персональный состав Комиссии и регламент её работы утверждается приказом директора МБУ ДО «ЦДО «Поиск», сроком на один учебный год.

3.3.Общее число членов Комиссии - не более 15 человек.

3.4.Организацию работы Комиссии осуществляет председатель, который избирается членами Комиссии на первом заседании.

3.5. Председатель Комиссии:

3.5.1.Руководит деятельностью Комиссии.

3.5.2.Председательствует на общих заседаниях Комиссии.

3.5.3.Завершает протокол заседания Комиссии.

3.6.Передает решение комиссии директору МБУ ДО «ЦДО «Поиск» для утверждения списков работников по стимулированию труда.

3.7.Председатель Комиссии осуществляет прием документов, ведет регистрацию, готовит заседание Комиссии, оформляет протоколы, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

3.8.Заместитель председателя Комиссии выполняет обязанности председателя в случае его отсутствия.

3.9.Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность безвозмездно на общественных началах.

3.10.Комиссия является коллегиальным органом и принимает решение в рамках своей компетенции по установлению стимулирующих и разовых выплат за качество выполняемых работ, выплат по итогам работы за месяц, год.

Решение о размере стимулирующих выплат (разовые) Комиссия принимает не позднее 25 числа каждого месяца.

Решение о размере выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в октябре на период с 01 октября по 30 сентября.

#### 4. Права и обязанности Комиссии.

##### 4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать от администрации МБУ ДО «ЦДО «Поиск» необходимые для работы сведения.

4.1.2. Определять порядок работы Комиссии.

4.1.3. Вносить предложения по порядку работы Комиссии.

4.1.4. Требовать постановки своих предложений на голосование.

##### 4.2. Обязанности членов Комиссии:

4.2.1. Соблюдать регламент работы Комиссии.

4.2.2. Выполнять поручения, данные председателем Комиссии.

4.2.3. Предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседание Комиссии.

4.2.4. Обеспечивать объективность принятия решений.

4.3. Комиссия и её члены несут персональную ответственность за объективную и качественную подготовку экспертных заключений.

4.4. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного решения.

4.5. В случае невозможности прибыть на заседание член Комиссии уведомляет об этом председателя не позднее, чем за два дня до проведения заседания.

4.6. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

4.7. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем Комиссии.

#### 5. Процедура представления Комиссией экспертных материалов.

5.1. Председатель Комиссии представляет на заседание Комиссии аналитическую информацию о критериях и показателях эффективности деятельности работников, являющихся основанием для выплаты работникам стимулирующих выплат.

5.2. Комиссия рассматривает оценочные листы утвержденной формы (Приложение), а также прилагаемые служебные записки заместителя директора, методиста по каждому работнику,

5.3. На основе результатов оценочных листов составляется сводный (итоговый) оценочный лист в баллах оценки. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

5.4. Сводный оценочный лист с критериями и показателями, результативности и эффективности работы работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск» на установление стимулирующих выплат за соответствующий период передается на утверждение директора МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

5.5. Директор МБУ ДО «ЦДО «Поиск» утверждает решение Комиссии путем издания приказа, в котором указывается размер стимулирующей выплаты на установленный период.

#### 6. Заключительные положения.

6.1. В случае несогласия работника МБУ ДО «ЦДО «Поиск» с результатами оценки в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления его с решением Комиссии, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной

деятельности.

6.2. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными.

6.3. Апелляции работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск» по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника МБУ ДО «ЦДО «Поиск» и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления.

6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в установленных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.6. По истечении 3 дней после заседания Комиссии решение Комиссии вступает в силу.

6.6. Комиссия один раз в год вправе пересматривать критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников МБУ ДО «ЦДО «Поиск» по собственной инициативе или на основании предложения директора МБУ ДО «ЦДО «Поиск».

6.7. Материалы (протоколы, оценочные листы, служебные записки) хранятся в МБУ ДО «ЦДО «Поиск» 1 календарный год.

Приложение к Положению о комиссии по  
установлению стимулирующих выплат  
работникам муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Центр дополнительного  
образования «Поиск»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**  
работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Центр дополнительного образования «Поиск»  
за качество выполняемых работ

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
по определению стимулирующих выплат за \_\_\_\_\_  
(месяц, год)

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Балл	Оценка экспертной комиссии
<b>ИТОГО:</b>						

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Члены экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии заместитель директора

Член экспертной комиссии, заместитель директора

Член экспертной комиссии, педагог дополнительного образования

Член экспертной комиссии, председатель ППО;

Член экспертной комиссии, методист

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. сотрудника)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

С изменениями знакомлен: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. сотрудника)

