

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ
ДООЛ «Бригантина»
В.Ю. Елин

Приложение №1
к приказу от «17» января 2024г.
№3-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный лагерь «Бригантина»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный лагерь «Бригантина» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников муниципальных автономных образовательных учреждений: «Детский оздоровительно-образовательный лагерь «Парус» и «Детский оздоровительно-образовательный лагерь «Бригантина», утвержденным постановлением Администрации г. Шарыпово от 21.06.2022 г. № 205, а также локальными нормативными актами Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный лагерь «Бригантина» (далее - Учреждение) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения отличную от тарифной системы оплаты труда и вступает в силу с момента его подписания.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в настоящем разделе.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются на основе Постановления Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»:

Таблица 1

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
вожатый		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0<*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего	7569,0

руководитель, старший вожатый	профессионального образования	
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, педагог-библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,0 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 2

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: делопроизводитель, секретарь	4053,0
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: оператор видеонаблюдения,	4498,0

техник	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4943,0
3 квалификационный уровень: шеф-повар	5431,0
4 квалификационный уровень: механик	6854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0

2.5. Минимальные размеры окладов медицинских работников устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Таблица 3

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень: санитарка	3481,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	5351,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень: врач (педиатр)	7742,00
Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы	
4 квалификационный уровень: фельдшер	5851,00

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где,

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.9 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.9. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица 4

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%

2.10. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Таблица 5

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень: дворник, уборщик служебных помещений, сторож, подсобный рабочий, грузчик, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, машинист по стирке и ремонту белья, матрос-спасатель, кухонный рабочий, мойщик посуды, кладовщик	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень: водитель, оператор видеонаблюдения	4053,0
2 квалификационный уровень: повар, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются

районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

3.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты, указанные в таблице 6:

Таблица 6

Категория работников	Компенсационные выплаты (за ненормированный рабочий день, ночные), размер %
Водитель	50
Сторож	20

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае));
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

4.3. Виды выплат отвечают уставным задачам Учреждения.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.5. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяется балльная оценка.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев оценки результативности и качества труда работника, и при расчете балла.

4.6. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

C_{1 балла} - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{(Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим} - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

Q_{стим рук} - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя Учреждения, утвержденный в ПФХД Учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей;

Q_{стим} не может превышать Q_{стим 1}.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{стим1} - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q_{зп} - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД Учреждения на плановый квартал;

Q_{гар} - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

Q_{отп} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в ПФХД Учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно, их размер определяется при помощи балльной системы оценок результативности и качества выполненных работ (кроме руководителя и его заместителей).

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам Учреждений устанавливаются на месяц (смену) и(или) квартал (сезон) приказом руководителя и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в учетном периоде.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Учреждения определяются согласно Приложению № 1к настоящему Положению.

4.11. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.12. Виды и размер персональных выплат работникам устанавливаются согласно таблице 7 к настоящему Положению:

Таблица 7

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер к окладу, ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период; участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.14. Выплаты всем работникам по итогам работы за квартал устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с таблицей 8 к настоящему Положению:

Таблица 8

**Виды и размеры
выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
1. Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения	90% выделенного объема средств	25
	выделенных бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50
2. Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	По результатам деятельности	50
4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
6. Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Активное участие и наличие результатов	50
7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Активное участие	50

4.15. Выплаты по итогам работы работникам учреждений производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников. Выплаты по итогам работы выплачиваются работникам

единовременно по итогам выполнения работ, указанных в таблице 8 «Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждений». Выплата указанных стимулирующих выплат осуществляется в день выплаты заработной платы за истекший месяц.

4.16. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера заработной платы, установленного в Красноярском крае в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 30788 рубля (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя

начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.17. Стимулирующие выплаты не устанавливаются при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

4.18. Врачам Учреждения:

- при наличии высшей квалификационной категории устанавливается выплата, исчисляемая как разница между фактически начисленной заработной платой и пятикратным размером заработной платы, установленной для целей расчета объема средств краевого бюджета на выплаты врачам загородных оздоровительных лагерей в размере 12788,55 рубля;

- при наличии первой квалификационной категории устанавливается выплата, исчисляемая как разница между фактически начисленной заработной платой и четырехкратным размером заработной платы, установленной для целей расчета объема средств краевого бюджета на выплаты врачам загородных оздоровительных лагерей в размере 12788,55 рубля;

- при наличии второй квалификационной категории устанавливается выплата, исчисляемая как разница между фактически начисленной заработной платой и трехкратным размером заработной платы, установленной для целей расчета объема средств краевого бюджета на выплаты врачам загородных оздоровительных лагерей в размере 12788,55 рубля.

4.19. Медицинским сестрам Учреждения: устанавливается выплата, исчисляемая как разница между фактически начисленной заработной платой и трехкратным размером заработной платы, установленной для целей расчета объема средств краевого бюджета на выплаты врачам загородных оздоровительных лагерей в размере 12788,55 рубля.

4.20. Старшим воспитателям Учреждения устанавливается выплата, исчисляемая как разница между фактически начисленной заработной платой и четырехкратным размером заработной платы, установленной для целей расчета объема средств краевого бюджета на выплаты старшим воспитателям загородных оздоровительных лагерей в размере 12788,55 рублей.

4.21. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специально краевую выплату начисляется районный коэффициент, процентная добавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производится начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю, его заместителям, работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, (1)$

где:

СКВув- размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Опт –размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет формы оплаты труда, за исключением пособий временной нетрудоспособности;

Кув- коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитывается периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по форме;

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф1}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1- фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

СКВ- специальная краевая выплата;

Кмес- количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк- районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, оказывается, по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителя Учреждения и его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- персональные выплаты;

- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»:

4	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
4.3	3 квалификационный уровень	10 554,00

6.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Учреждения, без учета увеличения должностного оклада руководителя Учреждения при наличии квалификационной категории.

6.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя Учреждения, его заместителей устанавливаются в соответствии с настоящим разделом Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

6.5. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

Руководителю Учреждения, его заместителю в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- выплата за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы за календарный или учебный год;
- специальная краевая выплата.

Распределение фонда стимулирования руководителя Учреждения осуществляется ежеквартально руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образованием Администрации города Шарыпово (далее - комиссия).

Руководитель Учреждения предоставляет руководителю Управления образованием Администрации города Шарыпово и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения за период, равный 3 месяцам, предшествующим процедуре установления стимулирующих выплат.

Руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на период, равный 3 месяцам, следующим после процедуры установления стимулирующих выплат.

6.6. Стимулирующие выплаты для заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на 21 день (смена), месяц, квартал (сезон) приказом руководителя и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени в учетном периоде.

6.7. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя Учреждения, его заместителей, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения, устанавливаются согласно приложения 2 к настоящему Положению.

6.8. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения.

6.9. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается приказом Управления образованием Администрации города Шарыпово.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного таблицей № 9.

Таблица 9

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год)	
		Руководитель учреждения	Заместители руководителя
	Прочие учреждения	До 3,0	До 2,0

6.12. Руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 10

№ п/п	Виды и размеры персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу)
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности:	

1.1.	от 1 года до 5 лет	5%
1.2.	от 5 лет до 10 лет	15%
1.3.	свыше 10 лет	25%

6.13. Персональные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению руководителя Управления образованием на срок не более 1 года.

6.14. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, его заместителям по итогам работы выплачиваются за календарный год.

6.15. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за год максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю Учреждения, его заместителям руководителя по следующим основаниям:

Таблица 11

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	Капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому оздоровительному сезону	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		Внутри учреждения	60%

6.16. Стимулирующие выплаты по итогам работы для руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово, для заместителей руководителя Учреждения размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Учреждения.

6.17. В случае неисполнения руководителями указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работников Учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителю Учреждения уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения.

6.18. Руководителю Учреждения, его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.19. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образованием Администрации города Шарыпово.

6.20. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

Руководителя учреждения, его заместителя по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителя учреждения, его заместителя по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производится начисления из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты учреждения, его заместителям увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отн \times Кву - Отп, (1)$$

где:

СКВув- размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп –размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет формы оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув- коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле;

$$Кув = (Зпф1 + (СКВ \times Кмес \times Крк) + Зпф1) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1- фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

СКВ- специальная краевая выплата;

Кмес- количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк- районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

VII. Расходные обязательства

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

VIII. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата устанавливается работнику при наличии локальных нормативных актов, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. Сроки выдачи заработной платы:

8.2.1. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 29-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и 14-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

8.2.2. В случае, когда день выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, выплата заработной платы производится в ближайший предшествующий этому дню рабочий день.

8.2.3. Заработная плата Работника перечисляется в соответствии с договором Работника на банковский счет в рамках зарплатного проекта.

8.3. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения и случаев, предусмотренных пунктом 1.5. раздела 1 настоящего Положения.

8.4. Размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда и составляет не более 50 %.

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) для работников

Учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	7
Педагогические работники: Старший воспитатель/ воспитатель/ вожатый	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.1. Ведение профессиональной документации (план работы, методические разработки мероприятий)	Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации	5	За месяц (смену)/за сезон За месяц (смену)/за сезон
		1.1.2. Наставничество молодых педагогов	Отзыв педагога, которому оказана помощь	5	
	1.2. Сохранность контингента воспитанников	1.2.1. Численность детей в отряде в течение смены	Отсутствие выбывших воспитанников	5	За смену/за сезон
	1.3. Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	1.3.1. Ежедневное проведение закаливающих процедур (игры на воздухе)	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения	5	За месяц (смену)/за сезон
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

	2.1. Достижения воспитанников	2.1.1. Участие детей в различных мероприятиях, соревнованиях (отрядных и общелагерных).	Участие детей (% участвующих от общего числа воспитанников) от 95% до 100% от 75% до 94% от 50% до 74%	5 3 2	За смену/за сезон
	2.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.2.1. Создание безопасных условий пребывания детей в отряде	Отсутствие травм, несчастных случаев	5	За смену/за сезон
	2.3. Активность воспитателя	2.3.1. Участие в общелагерных мероприятиях	Фактическое участие	5	За смену/за сезон
		2.3.2. Участие в общественной жизни ДООЛ	Фактическое участие	3	За смену/за сезон
	2.4. Результативность работы по сохранению и укреплению здоровья детей	2.4.1. Обеспечение высокой активности детей	75% 80% 85% и выше	2 3 4	За смену/за сезон
		2.4.2. Использование здоровьесберегающих технологий	Системность применения	3	За смену/за сезон
	2.5. Эффективность работы с родителями	2.5.1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	3	За смену/за сезон
	2.6. Осуществление дополнительных работ	2.6.1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждения	Постоянно	3	За месяц/за сезон
		2.6.2. Участие в благоустройстве территории ДООЛ	Озеленение клумбы, содержание закрепленного участка в соответствии с СанПиН	3	

		2.6.3. Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	- пошив костюмов -изготовление элемента костюмов - изготовление атрибутов -помощь в оформлении помещения	5	За смену/за сезон
		2.6.4. Несение дежурства в ночное время в качестве дежурного администратора	По графику в полном объеме	5	За смену/за сезон
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	3.1.1. Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с планом работы ДООЛ	Отсутствие замечаний администрации учреждения	3	За смену/за сезон	
	3.1.2. Проведение открытых мероприятий	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении открытых мероприятий	5		
3.2. Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	3.2.1. Высокие результаты мониторинга уровня удовлетворенности родителей предоставляемыми услугами ДООЛ	-80-90% - 90% и выше	4 5	За смену/за сезон	
3.3. Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния отрядных помещений ДООЛ в соответствии с нормами СанПин	3.3.1. Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	5	За смену/за сезон	

Педагогические работники: Педагог-психолог	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Психолого-педагогическое сопровождение отдыхающих воспитанников	1.1.1. Ведение коррекционной работы с детьми	Положительная динамика в развитии: от 25 до 30% от 30 до 35% от 35% до 40 % от 40 % и выше	1 2 3 4	За смену/за сезон
		1.1.2. Взаимодействие воспитателями в планировании организации индивидуальной работы с ребёнком	Наличие системы взаимодействия	3	
	1.2. Обеспечение методического уровня организации оздоровительно-образовательного процесса	1.2.1. Наставничество молодых воспитателей	Отзыв воспитателя, которому оказана помощь.	3	За смену/за сезон
		1.2.2. Участие педагога в семинарах	Выступление на семинаре	3	За смену/за сезон
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	2.1.1. Содействие в обеспечении благоприятного психологического микроклимата в отрядах	Проведение тренингов и семинаров	2 балла за мероприятие	За смену/за сезон
	2.2. Активность педагога	2.2.1. Участие в общелагерных мероприятиях и общественной жизни ДООЛ	Фактическое участие	3	За смену/за сезон

III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	3.1.1. Организация работы психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогическая коррекция детей, работа с педагогическим коллективом	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение смены	5	За смену/за сезон
		3.1.2. Проведение тренингов для воспитанников и воспитателей	Посещение занятий администрацией	5	За смену
	3.2. Работа с родителями воспитанников	3.2.1. Удовлетворенность родителей образовательными услугами, предоставляемыми педагогом-психологом	- 80%-90%	4	За смену
			- 90% и выше	5	
	3.2.2. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	За смену	
Педагог дополнительного	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

образования	1.1. Ведение профессиональной документации	1.1.1. Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (календарно-тематическое планирование, рабочая программа, журналы учета работы кружка, карта результативности воспитанников и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	Отсутствие замечаний к документам	5	За смену/за сезон
	1.2. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	1.2.1. Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	Наличие в соответствии с программой	5	За смену/за сезон
1.2.2. Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий и подобное		Наличие материалов, пособий	4	За смену/за сезон	
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
2.1. Предъявление результатов педагогической деятельности на общелагерных мероприятиях		2.1.1. Оформление выставки	Отзывы воспитанников, работников учреждения	3	За смену/за сезон
2.2. Достижения воспитанников		2.2.1. Участие в мероприятиях	% участвующих от общего числа детей - 75-80% - 80-85% - 85% и выше	2 3 5	За смену/за сезон

	2.3. Активность педагога	2.3.1. Участие педагога в общелагерных мероприятиях и общественной жизни ДООЛ	Фактическое участие	3	За смену/за сезон	
	2.4. Осуществление дополнительных видов работ	2.4.1. Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	По факту	3	За смену	
		2.4.2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	По факту	3	За смену	
	III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1. Применение инновационных технологий в практике работы с детьми	Открытое мероприятие	5	За смену	
		3.1.2. Выстраивание образовательного процесса с учетом запросов детей	Отзывы воспитанников	3	За смену	
3.2. Безопасность и сохранность жизни и здоровья участников образовательного процесса	3.2.1. Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	5	За смену		
Старший вожатый	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	1.1. Создание творческой образовательной среды для работы с воспитанниками	1.1.1. Подготовка и проведение общелагерных мероприятий	Высокий уровень проведения (по факту)	2	За каждое	
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.2.1. полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5	За смену	

	1.3. Обеспечение методического уровня организации оздоровительно-образовательного процесса	1.3.1. Наставничество молодых воспитателей	Отзывы воспитателей, кому оказана помощь	3	За смену
		1.3.2. Участие в семинарах	По факту	3	За смену
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Организация деятельности детских объединений	2.1.1. Число воспитанников, принимающих участие в работе объединения	До 30% -30% - 50%	1 3	За смену
	2.2. Выполнение технических условий массового мероприятия	2.2.1. Полнота использования технических средств при проведении мероприятия	90-100%	5	За смену/за сезон
	2.3. Осуществление дополнительных видов работ	2.3.1. Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	По факту	3	За смену
	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	3.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации и проведении мероприятий	3.1.1. Выстраивание работы с учетом запросов, возможностей детей	Отзывы воспитанников, работников учреждения	5	За смену
Педагог-организатор	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Создание творческой образовательной среды для работы с воспитанниками	1.1.1. Подготовка и проведение общелагерных мероприятий	Высокий уровень проведения (по факту)	2	За каждое
	1.2. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.2.1. полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	5	За смену
	1.3. Обеспечение методического уровня	1.3.1. Наставничество молодых воспитателей	Отзывы воспитателей, кому оказана помощь	3	За смену

	организации оздоровительно-образовательного процесса	1.3.2.Участие в семинарах	По факту	3	За смену	
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1. Организация деятельности детских объединений	2.1.1. Число воспитанников, принимающих участие в работе объединения	До 30% -30% - 50%	1 3	За смену	
	6.13. Выполнение технических условий массового мероприятия	2.2.1.Полнота использования технических средств при проведении мероприятия	90-100%	5	За смену	
	6.14. Осуществление дополнительных видов работ	2.3.1.Выполнение работ не входящих в круг основных обязанностей	По факту	5	За смену	
	Выплаты за качество выполненных работ					
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации и проведении мероприятий	3.1.1.Выстраивание работы с учетом запросов, возможностей детей	Отзывы воспитанников, работников, работников учреждения	5	За смену	
	3.2.Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	3.2.1.Отсутствие несчастных случаев	Отсутствие несчастных случаев	5	За смену	
	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, матрос-спасатель,	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		1.1.Организация и проведение мероприятий, способствующих	1.1.1. Праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	Наличие мероприятий	3	За смену/сезон

тренер-преподаватель	сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	1.1.2. Использование здоровьесберегающих технологий	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	5	
	1.2. Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального и физического воспитания, культуры поведения, нравственных норм воспитанников	1.2.1. Проведение народных праздников, познавательных, развлекательных мероприятий.	Наличие сценария, оформление эстрады, подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления	5	За смену/сезон
	1.3. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	1.3.1. Полнота и соответствие нормативным документам	Отсутствие замечаний администрации	5	За смену/сезон
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Достижения воспитанников	2.1.1. Участие в конкурсах, соревнованиях	% участвующих от общего числа детей - 75-80% -80-85% -85% и выше		2 3 5	За смену
2.2. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения воспитанников	2.2.1. Спартакиада, заключительный концерт	Наличие мероприятий		5	За смену

	2.3.Активность педагога	2.3.1. Участие педагога в общелагерных мероприятиях и общественной жизни ДООЛ	Фактическое участие	5	За смену
	2.4.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.4.1. Отсутствие травм, несчастных случаев	Отсутствие травм, несчастных случаев	5	За смену
		2.4.2. Использование здоровьесберегающих технологий	Системность применения	3	За смену
		2.4.3.Обеспечение высокой активности детей	75% 80% 85% и выше	2 3 5	За смену
	2.5.Осуществление дополнительных работ	2.5.1. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, озеленении и благоустройстве территории	постоянно	5	За смену/сезон
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1.Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	3.1.1.Применение инновационных технологий в практике работы с детьми	Демонстрация их при проведении открытых мероприятий	5	За смену
		3.1.2.Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	4	За смену

	3.2.Работа с родителями воспитанников	3.2.1.Удовлетворенность родителей образовательными услугами, предоставляемыми педагогами	-80-90% - 90% и выше	4 5	За смену
		3.2.2. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	5	За смену
Кладовщик, дворник, машинист по стирке и ремонту белья, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий, водитель, грузчик, техник, кухонный рабочий, мойщик посуды, плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1.Выполнение дополнительных видов работ	1.1.1. Погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения; проведение генеральных уборок, ремонт автотранспорта и др.	По факту в полном объеме	1	За смену/месяц
			По факту в полном объеме	2	За смену/месяц
			По факту в полном объеме	3	За смену/месяц
			По факту в полном объеме	4	За смену/месяц
			По факту в полном объеме	5	За смену/месяц
1.2.Обеспечение санитарно-гигиенического состояния, закрепленных помещений в соответствии с нормами СанПиН	1.2.1.Отсутствие замечаний Роспотребнадзора, медицинской сестры	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон	
1.3.Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка участка	1.3.1.Отсутствие замечаний администрации, Роспотребнадзора	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон	

по ремонту электрооборудования, оператор видеонаблюдения, механик	1.4.Проведение работ по обрезке зеленых насаждений, покосу травы и т.п.	1.4.1.Отсутствие замечаний администрации	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
	1.5.Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, правил дорожного движения	1.5.1.Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов, внештатных ситуаций	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
	1.6.Обеспечение сохранности имущества	1.6.1.Замечания по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1.Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	2.1.1.Наличие предписаний контролирующих органов	Отсутствие предписаний	5	За смену/сезон
			Устранение предписаний в установленные сроки	2	За смену/сезон
2.2.Активность и оперативность работника	2.2.1.Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов	Качественное выполнение работ в установленные сроки	5	За смену/сезон	
		2.2.2.Участие в подготовке мероприятий ДООЛ	Фактическое участие	3	За смену/сезон
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1.Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	3.1.3.Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов	5	За смену/сезон	
		Отсутствие замечаний администрации учреждения	3	За смену/сезон	
3.2.Качественное содержание рабочей одежды работников пищеблока (стирка, глажение)	3.2.1.Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон	

	3.3.Проведение качественного ремонта мебели и малых форм, изготовление атрибутов к играм	3.3.1.Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
	3.4.Качественная работа по обеспечению сторожевой охраны ДООЛ	3.4.1.Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в помещения ДООЛ в осенне-весенний период	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
	3.5.Обеспечение хранения и учёта имеющегося в прачечной постельного белья	3.5.1.Отсутствие замечаний	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон
	3.6.Ресурсосбережение при выполнении работ	3.6.1.Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	За смену/сезон
		3.6.2.Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения, автотранспорта.	Отсутствие внештатных ситуаций	5	За смену/сезон
Делопроизводитель, секретарь	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1.Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	1.1.1.Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон
		1.1.2.Предоставление своевременной и достоверной информации в органы государственной власти	Своевременно	3	За смену/сезон
		1.1.3.Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон

	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Оперативность выполняемой работы	2.1.1. Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон
	2.2. Техническое и программное обеспечение работы учреждения	2.2.1. Функционирование эл. почты учреждения	Стабильно	3	За смену/сезон
	2.3. Социально-правовое сопровождение работников	2.3.1. Отсутствие замечаний надзорных органов	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон
	2.4. Осуществление дополнительных работ	2.4.1. Наличие дополнительных работ	Отсутствие замечаний	3	За смену/сезон
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	3.1.1. Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон
Педагог-библиотекарь	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	1.1.1. Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	более 80%	5	За смену/сезон
	1.2. Ведение профессиональной документации	1.2.1. Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	5	За смену/сезон
	1.3. Работа с воспитанниками	1.3.1. Проведение открытых мероприятий	1 мероприятие	5	За смену/сезон
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	2.1. Сохранность библиотечного фонда ДООЛ	2.1.1. Эстетичное содержание литературы	Отсутствие замечаний	5	За смену/сезон

2.2.Сезонная интенсивность труда	2.2.1.Выдача и приемка литературы из библиотечного фонда	В течение сезона	2	За смену/сезон	
2.3.Осуществление текущего информирования коллектива учреждения и воспитанников	2.3.1.Проведение информирования	В течение сезона	3	За смену/сезон	
2.4. Подготовка, участие в мероприятиях ДООЛ	2.4.1. Помощь в разработке сценариев, атрибутов	Фактическое участие	5	За смену/сезон	
III. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Высокий уровень профессионального мастерства	3.1.1.Применение инновационных технологий	Открытое мероприятие	3	За смену	
Шеф-повар, повар	I. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирательных органов	Отсутствие предписаний контролирующих или надзирательных органов	Отсутствие предписаний	5	За смену/ сезон
			Устранение предписаний в установленные сроки	3	
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работы				
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников посредством приготовления пищи в соответствии с утвержденным циклом меню	Снижение количество заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	5	За смену/ сезон
	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб на качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб	5	За смену/ сезон	

Заведующий хозяйством	I Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правила техники безопасности	Обеспечение жилых корпусов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	80-90%	3	За смену/ сезон
			100%	5	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечание по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний по результатам ревизии, проверок	5	За смену/ сезон
	II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемых зданий, оборудования и механизмов учреждения	Выполнение работ в установленный срок без снижения качества	3	За смену/ сезон
			Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении работ в учреждении	Своевременно, качественно	5	За смену/ сезон
	III. Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимита	5	За смену/ сезон

	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	5	За смену/ сезон
	качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества	Отсутствие недостачи и неучтенного оборудования по результатам ревизии	5	За смену/ сезон

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ ДООЛ «Бригантина»

Стимулирующие выплаты

(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ) для работников

Учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество %	Периодичность
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	7
Зам. директора по безопасности	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	1.1. Проведение инструктажей с детьми и работниками ДООЛ	Контроль за ведением отрядной и общелагерной документации по проведению инструктажей	20	За смену/сезон
			Отсутствие травм	20	

	1.1.2. Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств	10	За смену/сезон
1.2. Взаимодействие с учреждениями и организациями	1.2.1. Разработка плана ГО ДООЛ	Наличие плана	20	За смену
	1.2.2. Организация занятий по эвакуации детей и работников ДООЛ	Проведение учений	10	За смену/сезон
	1.2.3. Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения ДООЛ	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	30	За смену
1.3. Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	1.3.1. Работа по Стандарту безопасности ДООЛ	Отсутствие замечаний надзорных органов, директора	20	За смену/сезон
1.4. Обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе учреждения среди сотрудников и воспитанников	1.4.1. Отзывы педагогического коллектива, воспитанников	Баланс положительных и отрицательных отзывов, отсутствие конфликтных ситуаций	20	За смену/сезон
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени	2.1.1. Специальный режим работы в летний период	Без замечаний, в полном объеме	30	За сезон
	2.1.2. Несение дежурства в ночное время в качестве дежурного администрации	По графику в полном объеме	30	За смену
2.2. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	2.2.1. Отсутствие несчастных случаев, травматизма, конфликтов	Отсутствие несчастных случаев, травматизма, конфликтов	40	За смену

III. Выплаты за качество выполняемых работ					
	3.1. Коммуникативная культура	3.1.1. Умение выстраивать эффективное взаимодействие с воспитанниками, сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	10	За смену
	3.2. Высокий уровень профессионального мастерства	3.2.1. Выполнение работ с высоким качеством, результативностью, интенсивностью труда и т.д.	В полном объеме, без замечаний	30	За смену
		3.2.2. Освоение инновационных технологий и их применение в практике работы с детьми	Справка старшего воспитателя	10	За смену
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	1.1. Ведение профессиональной документации	1.1.1. Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	10	За месяц/год
	1.2. Выполнение функциональных обязанностей	1.2.1. Поддержание территории в безопасном и чистом состоянии	Отсутствие замечаний	10	За месяц/год
		1.2.2. Поддержание помещений и зданий в безопасном и чистом состоянии	Отсутствие замечаний	10	За месяц
1.2.3. Поддержание систем отопления, водоснабжения и вентиляции в безопасном и рабочем состоянии		Отсутствие замечаний	15	За месяц/год	

	1.3. Обеспечение безопасности оздоровительно-образовательного процесса	1.3.1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности	Отсутствие замечаний	20	За месяц/сезон
	1.4. Оперативность работы	1.4.1. Подготовка и организация ремонтных работ помещений и территории	Своевременная подготовка и проведение ремонта помещений и территории	30	За месяц/сезон
		1.4.2. Оснащенность ДООЛ материальными и техническими средствами	Своевременная оснащенность ДООЛ материальными и техническими средствами, позитивная динамика уровня оснащенности ДООЛ материальными и техническими средствами	15	За месяц/сезон
		1.4.3. Своевременная подготовка финансово-экономических документов	Отсутствие замечаний со стороны МКУ ЦБУ и ТО УО	10	За месяц
	1.5. Обслуживание сайта	1.5.1. Пополнение сайта по энергосбережению	Своевременное пополнение и в полном объеме	10	За месяц
	1.6. Обеспечение сохранности имущества и его учет	1.6.1. Проведение инвентаризации	Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	10	За месяц (по итогам инвентаризации)
		1.6.2. Замечания по утрате и порче имущества	Отсутствие замечаний	10	За месяц
		1.6.3. Соответствие материально-технических запасов длительной эксплуатации нормативным срокам эксплуатации	100%	10	За месяц (по окончании оздоровительного сезона)

	1.7. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	1.7.1. Обеспечение спальных, бытовых, хозяйственных помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда и др.	Отсутствие замечаний администрации, надзорных органов, аварий, внештатных ситуаций	10	За месяц/год
II. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	2.1. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных	2.1.1. Наличие дополнительных работ	Своевременно, в полном объеме	10	За месяц
		2.1.2. Несение дежурства в ночное время в качестве дежурного администратора	По отдельному графику	15	За месяц
		2.1.3. Участие в ремонтных работах на территории ДООЛ	Своевременно, качественно	10	За месяц
	2.2. Освоение выделенных бюджетных средств	2.2.1. Процент освоения выделенных бюджетных средств	70-80% объема средств 81-95% объема средств 100% объема средств	5 10 20	За месяц
	2.3. Соответствие учреждения требованиям регламентирующего законодательства в области законодательства в области отдыха и оздоровления детей	2.3.1. Наличие предписаний контролирующих органов	Оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	5	За месяц/год
			Отсутствие предписаний	15	
	2.4. Оперативность работы	2.5.1. Своевременное обеспечение подготовки зданий, сооружений, оборудования и механизмов (весенний, осенний период)	Выполнение работ в срок, в полном объеме, по факту	20	За месяц

III. Выплаты за качество выполняемых работ					
3.1. Ресурсосбережение при выполнении работ	3.1.1. Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	За месяц	
	3.1.2. Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие повышения лимитов	5	За месяц/год	
	3.1.3. Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний	5	За месяц/год	
	3.1.4. Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	100%	10	За месяц/год	
	3.1.5. Экономия средств при заключении хозяйственных договоров	Заключение хозяйственных договоров с экономией 5-10% от плановой стоимости	5	За месяц/год	
		Заключение хозяйственных договоров с экономией до 15% от плановой стоимости	10		
	3.1.6. Привлечение внебюджетных денежных ассигнований	По факту (за каждый факт привлечения внебюджетных средств – договор)	5	За месяц/год	

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к выплатам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Периодичность
		наименование	индикатор		
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	20	За месяц/квартал
			90 - 95%	15	За месяц/квартал
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний	15	За месяц/квартал
			Устранение предписаний в установленные сроки	10	За месяц/квартал
		Соответствие ресурсного обеспечения требованиям законодательства РФ	95 - 100%	20	За месяц/квартал
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение плана финансово- хозяйственной деятельности учреждения	95 - 100%	30	За месяц/квартал
			80%	20	За месяц/квартал
			70%	10	За месяц/квартал
		Привлечение внебюджетных средств	Факт наличия	20	За месяц/квартал
		Своевременность и качество проведения ремонтов	В установленные сроки	10	За месяц/квартал
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	Факт наличия	20	За месяц/квартал

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления	За каждый объект управления	10	За месяц/квартал
	Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	За каждое участие	10	За месяц/квартал
Сохранность контингента воспитанников	Наполняемость отрядов в течение смены в соответствии с требованиями СанПиН	90-100%	20	За месяц/квартал
		70-85%	15	За месяц/квартал
Выполнение учреждением муниципального задания		90 - 100%	60	За месяц/квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	Отсутствие предписаний	20	За месяц/квартал
Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность штатов	90 - 100%	30	За месяц/квартал
	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	Отсутствие жалоб, протоколов	30	За месяц/квартал
	Количество молодых специалистов в учреждении	От 1 до 5	10	За месяц/квартал
		От 6 и более	20	
Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы			30	За месяц/квартал

Сопровождено.
Д. О. Ю. Елин

Прошито и пронумеровано
на 44 листах,
скреплено мастичной печатью
Директор
МАОУ ДО ДООЛ «Бригантина»

В.Ю. Елин

