

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 96 от 01.11. 2024
Директор МБОУ ДО «Каргасокский ДДТ»
_____ В.Н. Маслов

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества»
_____ (МБОУ ДО «Каргасокский ДДТ»)

(наименование организации)

Согласовано с первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО «Каргасокский ДДТ»
01.11.2024 года

Председатель ППО _____ /А.Г. Захаров/

с. Каргасок – 2024

1. Общее положение

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Постановлением АДМИНИСТРАЦИИ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА от 19.07.2022 г. № 149 О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

Постановлением АДМИНИСТРАЦИИ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА от 31.10.2024 г. № 285 О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества» (далее по тексту - организация) устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера; (Приложение № 1 к настоящему Положению);
- стимулирующие и премиальные выплаты (Приложение № 2 к настоящему Положению);
- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение № 3 к настоящему Положению);
- систему оплаты труда руководителя, заместителя руководителя (Приложение № 4 к настоящему Положению).

Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; Постановлением АДМИНИСТРАЦИИ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА от 19.07.2022 г. № 148 О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

4. Оплата труда руководителя организации, его заместителя, осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением АДМИНИСТРАЦИИ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА от 19.07.2022 г. № 149 О внесении

изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

7. Организация, в соответствии с действующим законодательством, в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий, а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников.

8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

9. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца (Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца).

2. Должностные оклады

10. Работникам организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, педагог-организатор)	15 667
3 квалификационный уровень (методист)	16 469

11. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в [Приказе](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
-------	---	--------------------------	-----------	-------------------------------------

1	Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих»	второй	Заведующий хозяйством	12 987
---	--	--------	-----------------------	--------

12. Должностные оклады работникам организации по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	Уборщик, гардеробщик	8 587
2	3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 146

13. Должностной оклад заместителя директора, устанавливается в соответствии с постановлением Администрации Каргасокского района от 19.07.2022 г. № 149 О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

3. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки.

14. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

Должность	Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы
-----------	--

Методист	36 ч.
Педагог - организатор	36 ч
Педагог дополнительного образования	18 ч

4. Компенсационные выплаты

15. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

16. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 15 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

17. На компенсационную выплату, указанную в данной главе настоящего Положения, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, начисляется районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

18. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

5. Стимулирующие, премиальные выплаты

19. Работникам организации устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

20. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению и не могут превышать 4000 рублей (за одну надбавку) для работников, занимающих должности, указанные в пункте 10; пункте 11; пункте 12 настоящего Положения.

21. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

22. Работникам организации устанавливаются следующие виды премий:

премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

23. Размеры, условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

24. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

25. Стимулирующие надбавки, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях¹.

26. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6. Материальная помощь

27. Из фонда оплаты труда работникам организации оказываться материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

28. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

7. Заключение

29. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Общим Собранием работников организации, согласовываются с первичной профсоюзной организацией организации.

¹ Ссылка на надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера только для учреждений, находящихся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера

работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества»

(наименование организации)

1. Настоящее Положение является приложением №1 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества» (далее по тексту - организация) и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации.

Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента и северной надбавки к заработной плате.

2. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты.

3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда производится на основании проведения специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации, и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

4. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

5.1. доплата за совмещение профессий (должностей) – 30% от должностного оклада педагога дополнительного образования на ставку;

5.2. доплата за организацию патриотической работы – 30% от должностного оклада педагога - организатора на ставку;

5.3. доплата за организацию экологической и этнокультурной работы – 30% от должностного оклада педагога - организатора на ставку;

5.4. доплата за организацию работы с проектами (грантами) – 30% от должностного оклада педагога - организатора на ставку;

5.5. доплата за работу секретаря на общих собраниях, педагогических советах, совещаниях при директоре – 1000,00 рублей за месяц.

5.6. доплата за работу по наполнению официального сайта учреждения и размещении информации на официальных страницах Учреждения в сети Телеграмм, Сферум, Одноклассниках – 2500,00 рублей в месяц;

5.7. доплата за работу по выдаче сертификатов и наполнению портала персонифицированного дополнительного образования Томской области – 3025,00 рублей в месяц;

5.8. доплата за обслуживание офисной и компьютерной техники - от двух до четырех единиц 1512,00 рублей в месяц; от пяти до семи единиц - 2269,00 рублей в месяц; от восьми единиц и выше - 3025,00 рублей в месяц;

5.9. доплата за работу в комиссии по распределению компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат работникам учреждения - 800,00 рублей в месяц;

5.10. доплата за работу по благоустройству фасада (цветник) в течении апреля, мая, июня – 1500,00 рублей в месяц.

6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7. Работникам организации устанавливается надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

по истечении первого года работы - 10%, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50% заработка;

лицам в возрасте до 30 лет, прожившим не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка.

8. Выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

Данная доплата устанавливается работникам, перечень которых установлен приказом руководителя учреждения в соответствии с таблицей

№ п/п	Норма часов в неделю	Занимаемая должность	Размеры выплат за 1 час работы по муниципальному НПА от № _____ (руб.)	Критерии для установления выплаты (стаж, образование или квалификационная категория) ²	Установленный размер компенсационной выплаты
1	18	Педагог дополнительного образования	59,21		1065,78
2	36	Методист	29,60		1065,6
3	36	Педагог -	29,60		1065,6

		организатор			
--	--	-------------	--	--	--

9. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 8 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

10. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

11. На компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и на должностной оклад начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих и премиальных выплатах
работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества»

1. Настоящее Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества» (далее по тексту - организация) регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам учреждения.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

3. В организации выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

3.1. ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Надбавка устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом:

3.1.1. Уровня профессиональной подготовленности, степени сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается согласно приказу директора организацией. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 4000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пункте 10; пункте 11; пункте 12 Положения об оплате труда работников МБОУ ДО «Каргасокский ДДТ».

3.1.2. Обслуживающему персоналу организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

- по должности уборщик – 2000,0 рублей в месяц;
- по должности гардеробщик – 2000,0 рублей в месяц;
- по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 2000,0 рублей в месяц;
- по должности заведующий хозяйством – 2000,0 рублей в месяц.

3.2. Педагогическим работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 5000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 6000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

3.3. Педагогическим работникам организации устанавливаются стимулирующие выплаты:

3.3.1. за заведование кабинетами (оформление сохранность инвентаря) – 1500,00 рублей в месяц;

3.3.2. за заведование кабинетами (с использованием электроинструментов, станков, химикатов) – 2100,00 рублей в месяц;

3.3.3. за осуществление руководством методическими объединениями - 1050,00 рублей;

3.3.4. за руководство образовательными центрами, имеющими статус, при наличии подтверждающих документов (распоряжение, приказ, сертификат, свидетельство) не входящих в круг должностных обязанностей – 2000,00 рублей в месяц. При наличии у работника двух и более образовательных центров надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

3.3.5. За руководство муниципальным опорным центром дополнительного образования детей в Каргасокском районе (приказ УООиП МО «Каргасокский район» от 15.06.2020 года № 362 «Об организации в 2020 году муниципального опорного центра дополнительного образования детей в Каргасокском районе») – 3000,00 рублей в месяц.

3.3.6. За руководство детским объединением с присвоенным званием «Образцовый детский коллектив» в сфере общего образования в Томской области – 3000,00 рублей в месяц на время действия присвоенного звания.

3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы, в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет – 1000 рублей.

от 25 лет и выше 1200 рублей

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы и по основной должности.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1350 рублей;

- за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

3.6. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1., 3.2., 3.3. настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

4. В организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

- премия за качество выполняемых работ: по должности уборщик, по должности гардеробщик, по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, по должности заведующий хозяйством согласно нормативных актов учреждения.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Система показателей премирования, категории работников премии за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год и премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда работников.

5. Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на административную комиссию по распределению стимулирующего и премиального фонда, в состав которого в обязательном порядке входит председатель первичной профсоюзной организации (или выбранный представитель первичной профсоюзной организации).

Состав административной комиссии по распределению стимулирующего и премиального фонда, избирается общим собранием трудового коллектива.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе организации по должности является председателем административной комиссии по распределению стимулирующего и премиального фонда и возглавляет заседания по вопросам распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Стимулирующие и премиальные выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются административной комиссией по распределению стимулирующего и премиального фонда, оформляются письменно протоколом, затем результаты переносятся в трудовые договоры (эффективные контракты), которые подписываются работником и работодателем.

6. Для решения спорных вопросов создаётся конфликтная комиссия из числа сотрудников организации в количестве не менее трёх человек. Состав конфликтной комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Работники организации при необходимости в течение трех последующих рабочих дней после ознакомления с результатами, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Конфликтная комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение конфликтной комиссии руководителю организации.

7. Основания для снижения размера премии, депремирования, размера снижения премии, устанавливаются:

№ п/п	Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
1.	Нарушения Устава Учреждения.	до 50%
2.	Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.	до 50%
3.	Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.	до 50%
4.	Снижение качественных показателей работы.	до 50%
6.	Нарушение со стороны Санэпиднадзора, Пожнадзора и др. организаций (акты, предписания).	100%
7.	Безответственное отношение к сохранности хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, умышленной порче и потере имущества Учреждения.	до 50%
8.	Нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.	100%
9.	Нарушения педагогической этики поведения и субординации.	до 50%
10.	Наличии детского травматизма.	100%
11.	Наличие дисциплинарного взыскания в течение года.	100%

В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности, премия за качество выполняемых работ за текущий месяц ему не выплачивается.

8. Приказ на премию за качество выполняемых работ с внесением корректировок (повышения ли понижения выплат отдельным работникам), педагогическим работникам издаётся ежемесячно.

9. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний административной комиссии по распределению компенсационного и стимулирующего и премиального фонда, конфликтной комиссией, хранятся в делах учреждения в течение 1 года.

Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Педагог дополнительного образования						
	Показатель	Критерии	Период назначения	Количество баллов	Максимально за год	Месяц
1.	Исполнительская дисциплина, отсутствие взысканий.	Своевременная сдача программ, отчетов, планов в установленные администрацией сроки. Систематическое заполнение журналов УРП (без замечаний). Посещение МО, открытых занятий, м/к, педсоветов, рабочих собраний, совещаний при директоре. Наполнение сайта МБОУ ДО «Каргасокский ДДТ».	Ежемесячно по итогам месяца	0,25 0,25 0,25 0,25	10 б	Сентябрь - июнь
2.	Посещаемость.	Посещаемость: От 81% до 90% От 91% до 100% При 98%-100% посещаемости в коллективах, где 3 и более группы	ежемесячно по итогам месяца	0,5 1 1,5	15 б	Октябрь – май
	Набор, согласно учебному плану.	100%	единовременно	1,5		Сентябрь
	Сохранность контингента в конце учебного года.	80-90% 90–100 %	единовременно	1 1,5		Июнь

3.	За интенсивность и высокие результаты (участие обучающихся в конкурсах, по направлению деятельности объединения). Баллы за конкурсы не суммируются	Индивидуальное участие Призёры и победители ДДТ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский/международный уровень	По итогам месяца	0,25 0,5 1 1,5	15 б	Сентябрь-июнь
4.	За интенсивность и высокие результаты (участие обучающихся в конкурсах, по направлению деятельности объединения). Баллы за конкурсы не суммируются	Командное участие Призёры и победители командных мероприятий (от 2х чел). ДДТ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский/международный уровень		0,5 0,75 1,5 2	6 б	
5.	Наличие призёров и победителей всероссийского/международного уровня поэтапных конкурсов, таких как «Наследники традиций», «Большие вызовы» и т.д. (при условии результативного участия во всех этапах)	3 месяца по результатам		2	6 б	
6.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педсоветах, метод объединениях, мастер-класс и пр.)	ДДТ Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский/международный уровень	По итогам месяца	0,5 1 1,5 2	8 б	Август-июнь
7.	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты, публикации, в том числе детские,	Наличие печатной и электронной педагогической продукции.	По итогам месяца	0,5	5 б	

	выполненные под руководством педагога, в методических сборниках, специализированных печатных изданиях и на образовательных сайтах (за исключением официального сайта учреждения).					
8.	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства согласно приложению.	Региональный уровень; Всероссийский уровень. Участие Лауреат Победитель	По итогам конкурса	2(рег);3(всерос) 3(рег);4(всерос) 4(рег);5(всерос)	10 б	
9.	Целевые показатели, направленные на выполнение педагогом дополнительного образования работы, не входящей в круг его должностных обязанностей.	Создание позитивного имиджа ОУ. Оформление территории к праздничным мероприятиям, снежные фигуры и т.д. Участие в мероприятиях, конкурсах для организаций и учреждений МО «Каргасокский район». Участие в выставках выше уровня ОУ.	По итогам месяца	0,5	6 б	Август-июнь
10.	Организация профильных (отдыха) смен лагерей для детей.	Начальник лагеря Руководитель отряда При наличии программы Без программы Начальник лагеря и руководителя отрядов назначаются приказом директора организации одновременно на время подготовки и проведения лагеря	Ежемесячно	2 1,5 1	6 б 3 б	Апрель - июнь Май - июнь
11.	Проведение на уровне ОУ и участие в мероприятиях муниципального уровня в физкультурно-оздоровительных, спортивных, патриотических мероприятиях (не зависимо от направленности программы участников).	Участие обучающихся в очных массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных, патриотических мероприятиях	По итогам месяца	1,5	6 б	

12.	Вовлечение обучающихся в позитивную активную жизнь ОУ.	Участие во внутренних мероприятиях учреждения. Процент вовлечённых не менее % 40	1 раз в полугодие	2	4 б	Январь, июнь
					ИТОГО:	100 б

Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Педагог-организатор																	
	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год												
						январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Исполнительская дисциплина																	
1.	Соблюдение сроков предоставления отчетных материалов		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
2.	Систематическое посещение методических мероприятий		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3.	Публикация информации об образовательных событиях на сайте ДДТ		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
Социально значимая деятельность																	
4.	Поддержание имиджа образовательного учреждения	Оформление территории к праздничным мероприятиям, снежные фигуры, и т.д. Участие в мероприятиях, конкурсах для организаций и учреждений МО «Каргасокский район». Организация выставок на	По факту	2	6			2			2						2

		уровне выше ОУ.																
Критерии по эффективности проведения мероприятий																		
5.	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (наличие сценария/разработки, использование современных технологий)	По факту проведения	ОУ Муниципальный	2 3	27	2 3	2 3	2 3	2 3	2 3					2 3	2 3	2 3	2 3
6.	Наличие победителей в конкурсах вышестоящих организаций		По факту	1,5 (регион) 2 (всероссийский)	7													
7.	Участие в создании информационно-образовательной среды в ОО	наличие	Ежеквартально	1	4			1			1				1			1
8.	Организация профильных смен (летний отдых)	Начальник лагеря Рук. Отряда с программой Рук. Отряда без программы		2 1,5 1	6				2	2	2							
Критерии по совершенствованию профессионального мастерства																		
9.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	"Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень"	По итогам месяца	0,5 1 2 3	8													
10.	Наличие педагогических продуктов по	Наличие печатной и электронной	По итогам	1	2													

	распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	(размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	месяца																
11.	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень"	Ежемесячно, по итогам месяца	0.5 1 2	2														
12.	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня/всероссийского, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово по итогам конкурса	2 3 4	8														
				ИТОГО:	100 б														

Показатели и критерии оценки деятельности для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Методист																	
	Показатель	Критерий	Период назначения	балл	Количество баллов в год	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Исполнительская дисциплина																	
1.	Соблюдение сроков предоставления отчетных материалов		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
2.	Систематическое посещение методических мероприятий		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3.	Публикация информации об образовательных событиях на сайте ДДТ		Ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
Социально значимая деятельность																	
4.	Поддержание имиджа образовательного учреждения	Оформление территории к праздничным мероприятиям, снежные фигуры, и т.д. Участие в мероприятиях, конкурсах для организаций и учреждений МО «Каргасокский район». Организация выставок на уровне выше ОУ.	По факту	2	6			2			2						2
Критерии по образовательной деятельности (результаты деятельности)																	
5.	Сопровождение педагогов по разработке и реализации образовательных программ, методических разработок,		Ежемесячно		30	3	3	3	3	3	3			3	3	3	3

	проектов, мониторингов Сопровождение педагогов организации по разработке методических продуктов, дидактических средств, проектов, подготовка педагогов к конкурсам профессионального мастерства Сопровождение педагогов по разработке страниц - сайтов/ наличие методических страниц																	
Критерии по совершенствованию профессионального мастерства																		
6.	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, методических объединениях, мастер-класс и др.)	"Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень"	ежемесячно, по итогам месяца	0.5 1 1.5 2	8													
7.	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	1	2													
8.	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	"Независимо от количества: Муницип Региональный уровень Всероссийский	ежемесячно, по итогам месяца	0.5 1 2	2													

		уровень"																
9.	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня/всероссийского, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	"-участие; -лауреат; -победитель "	Разово по итогам конкурса	2 3 4	8													
			Критерии по эффективности проведения мероприятий															
10.	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (наличие сценария/разработки, использование современных технологий Наличие победителей в конкурсах вышестоящих организаций		По факту ОУ Муниципальный	2 3	8													
			Наличие победителей	1,5 (регион) 2 (всерос)														
11.	Организация профильных смен (летний отдых)	Начальник лагеря Рук. Отряда с программой Рук. Отряда без программы		2 1,5 1	6													
				ИТОГО:	100 б													

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи

работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Каргасокский дом детского творчества»

1. Из экономии фонда оплаты труда работникам организации может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются настоящим Положением, которое является приложением к Положению о системе оплаты труда работников.

3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

4. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в учреждении является основной.

5. Единовременная материальная помощь выплачивается:

а) при торжественных событиях:

- исполнение юбилейной даты (50, 55, 60-летием) в размере -5 000 руб.;
- уход на заслуженный отдых - 5 000 руб.;
- рождение ребенка - 5 000 руб.;
- свадьба работника - 5 000 руб.;

б) при траурных событиях:

- в случае смерти работника в размере - 5 000 руб.;
- в случае смерти близкого родственника (муж, жена, ребенок, отец, мать) - 3 000 руб.;
- в случае смерти пенсионера, проработавшего более 10 лет до 10 лет - 5 000 руб.;
- до 10 лет - 3 000руб.

6. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Работник обязан вместе с заявлением об оказании материальной помощи представить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы и т.д.).

ПОЛОЖЕНИЕ

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Каргасокский дом детского творчества»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется за счет бюджетных ассигнований организации и средств организации от приносящей доход деятельности. (для бюджетных и автономных организации).

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Постановлением АДМИНИСТРАЦИИ КАРГАСОКСКОГО РАЙОНА от 19.07.2022 г. № 149 О внесении изменений в постановление Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 № 159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», размер должностного оклада руководителя составляет 30557,00 рублей.

2.2. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, на 20% ниже должностного оклада руководителя и составляет:

№ п/п	Наименование должности	Размер в процентном соотношении к окладу руководителя	Должностной оклад (руб.)
1	Заместитель директора по учебно – воспитательной работе	80 %	24446,00

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % от должностного оклада работника.

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

3.3. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

3.4. На компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и на должностной оклад начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Руководителям организаций, их заместителям устанавливается ежемесячная надбавка за почетное звание:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 5000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 6000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

4.3. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

5. 1. ПРЕМИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ

5.1.1. Руководителю организации выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий руководителю организации по итогам работы производится исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования,

опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

5.1.2. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности организации и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

5.1.3. Размер выплачиваемой руководителю организации премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с руководителем.

5.1.4. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

5.1.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя организации; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

5.1.6. На основании заключения, указанного в пункте 9 настоящего Положения, Учредителем издает приказ о выплате руководителю организации премии по итогам работы.

5.1.7. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремировании руководителя организации осуществляется комиссией Учредителя.

5.1.8. Основания для снижения размера премии по итогам работы, депремирования, размера снижения премии руководителя организации устанавливаются:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления в Управление отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев	до 100

травматизма в организации в отчетном периоде	
Наличие обоснованных жалоб на руководителя организации со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	от 50 до 100
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Управлением	до 100

5.1.9. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя организации, указанного в п. 5.1.1. настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации, за исключением заместителей руководителя организации.

5.2. ПРЕМИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ

- 5.2.1. Заместителям руководителя выплачиваются ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.
- 5.2.2. Для выплаты премии по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников организации премиальный фонд. Общая сумма премиального фонда заместителей руководителя не может превышать 60% от годового премиального фонда руководителя.
- 5.2.3. Размер выплачиваемой премии заместителям директора по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных Приложением №1 к настоящему Положению, разработанных отдельно для каждой должности.
- 5.2.4. На основании оценки результата выполнения целевых показателей издается приказ по организации о выплате премии по итогам работы заместителю руководителя.
- 5.2.5. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 5.2.6. Неиспользованные средства годового премиального фонда директора организацией, указанного в п.п. 22 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.
- 5.2.7. Премия выплачивается пропорционально отработанному времени.
- 5.2.8. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремировании заместителя руководителя организации осуществляется комиссией.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

- 6.1. Из фонда оплаты труда работников организации директору, заместителю директора организацией по письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере не более 1,29 должностного оклада. Материальная помощь выплачивается, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 6.2. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.
- 6.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

7.1. Средства экономии фонда оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

7.3. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;

- оперативность выполнения работы.

**Целевые показатели деятельности заместителя директора по учебно -
воспитательной работе**

МБОУ ДО "Каргасокский ДДТ"	Приложение №3 к Положению о формах, порядке и сроках предоставления муниципальными образовательными организациями, подведомственными Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», отчетности о выполнении целевых показателей эффективности деятельности, утверждённому приказом УООиП от 29.09.2020 №546			
I ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ за ЯНВАРЬ 2022 года				
	Плановое значение показателя	Кол-во баллов	Периодичность предоставления отчетности	
1. Своевременное и качественное предоставление отчета об исполнении муниципального задания	Нет замечаний по срокам предоставления и качеству предоставленных материалов	Да	2,0	Годовая
		Нет	0,0	
2. Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях, олимпиадах, посещающих кружки и секции, за предыдущий учебный год				
2.1. Федеральный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	5,0	Годовая
		Нет	0,0	
2.2. Региональный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	5,0	
		Нет	0,0	
2.3. Муниципальный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	3,0	
		Нет	0,0	
3. Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проектах, конференциях, за предыдущий учебный год				
3.1. Федеральный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	4,0	
		Нет	0,0	
3.2. Региональный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	3,0	
		Нет	0,0	
3.3. Муниципальный уровень	Наличие победителей и призеров	Да	3,0	
		Нет	0,0	
3.4 Участие руководителя и педагогов в конкурсах профессионального мастерства, утвержденных Постановлением Губернатора ТО №25 от 26.03.2020 г. Постановлением АТО №72а от 01.06.2006 г.	Да	5,0		
	Нет			
4. Посещаемость воспитанниками	100%		9,0	Ежемесячно
	от 90% до 99%		6,0	
	от 80% до 89%		4,0	
	от 60% до 79%		2,0	
	менее 60%		0,0	

5. Доля обучающихся, охваченных различными формами каникулярного образовательного отдыха	≥50%		3,0	Годовая
	менее 50%		0,0	
6. Реализация проектов сетевого взаимодействия с ОУ различных типов	Да		2,0	Годовая
	Нет		0,0	
7. Реализация дополнительных разноуровневых образовательных программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями в образовании и на выявление, развитие одаренных детей	Да		4,0	Годовая
	Нет		0,0	
8. Привлечение внебюджетных средств (платные услуги, спонсорская помощь)	Да		3,0	1 в полугодие
	Нет		0,0	
9. Доля обучающихся ПФДО	≥95%		3,0	Годовая
	менее 95 %		0,0	
10. Сохранность контингента обучающихся в пределах реализации образовательной программы	Соотношение числа обучающихся по всем направлениям на начало и конец учебного года	положительная	3,0	Годовая
		отрицательная	0,0	
11. Доля обучающихся, занимающихся научно-исследовательской и проектной деятельностью	≥25%		2,0	Годовая
	менее 25%		0,0	
12. Обеспечение общественного участия в управлении образованием (за предыдущий учебный год)				Годовая
12.1. Количество публикаций в СМИ	≥5 в год		1,0	
	менее 5		0,0	
II ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, НАПРАВЛЕННОЙ НА РАБОТУ С КАДРАМИ				
13. Доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории из общего числа педагогических работников, имеющих право на аттестацию, на конец отчетного квартала	≥70%		6,0	Ежеквартально
	≥60%		4,0	
	≥50%		2,0	
	менее 50%		0,0	
III ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ				
14. Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма		3,0	Ежемесячно

	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, родителей		3,0	
15. Наличие на сайте отчета о результатах самообследования, отчета о реализации программы развития	Да		2,0	Годовая
	Нет		0,0	
16. Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства деятельности образовательной организации; отсутствие объективных жалоб	Отсутствие предписаний и замечаний со стороны контрольных и надзорных органов		4,0	Ежемесячно
Исполнительская дисциплина руководителя				
17. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное и качественное предоставление информации)	Нет замечаний по срокам предоставления и качеству предоставленных материалов	Высокий	5,0	Ежемесячно
		Средний и низкий	0,0	
Информационное наполнение и регулярное обновление материалов сайта				
18. Регулярное обновление материалов официального сайта ОУ в соответствии с Федеральными Законами и новостной ленты	Да	Зачисление в систему "ПФДО"	4,0	Ежемесячно
	Нет	Официальный сайт	4,0	
IV ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ				
19. Эффективная работа с планом ФХД - для бюджетных ОУ	Расходование сметы (план ФХД) за отчетный период $\geq 98\%$		4,0	Ежеквартально
	Расходование сметы (план ФХД) за отчетный период менее 98%		0,0	
20. Исполнение уровня средней заработной платы и численности педагогического персонала, установленного соглашением между ОУ и УООиП	Да		5,0	Ежеквартально
	Нет		0,0	
ИТОГО			100	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402993

Владелец Маслов Виктор Николаевич

Действителен с 29.01.2025 по 29.01.2026