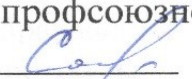


Приложение 2
к Коллективному договору
на 2021 – 2023 года

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 В.А. Смоленцева
16 декабря 2020 года

УТВЕРЖДЕНО

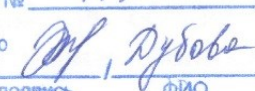
Директор ЦВР «Беркут»



 Е.И. Владимирова
16 декабря 2020 года

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Костромы
«Центр внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 5 от 16.12.2020 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	16.12.2020
Регистрационный №	4492
Должностное лицо (регистратор)	
подпись	ФИО

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются

выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечню стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов (К_{кв}, К_з), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящим Правилам) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения состоит из оклада, компенсационных и

стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителя образовательного учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

б) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов ($K_{\text{кв}}$), ($K_{\text{з}}$), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если

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

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательном учреждении применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,20,

для доцента, кандидата наук - до 0,15.

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,10;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

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

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационны й уровень	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным группам	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
Первый квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих. Гардеробщик, дворник, садовник, уборщик служебных помещений , уборщик территорий, грузчик, кухонный рабочий, матрос-спасатель, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, подсобный рабочий, сторож (вахтер) , уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий , ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, оператор хлораторной установки, рабочий по уходу за животными, официант	4 620
Второй квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4 675
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
Первый квалификационны й уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	4 728

	квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих. Буфетчик, костюмер, матрос, слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, механик, электромеханик, пекарь, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рулевой (кормщик), моторист, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромеханик по испытанию и ремонту электрооборудования, водитель автомобиля	
Второй квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих. Шкипер	4 782
Третий квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих; 8 квалификационный разряд	4 835
Четвертый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5 408
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4 835
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 106
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 114

Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей педагогических работников		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 780
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор , социальный педагог, тренер-преподаватель	10 540
Третий квалификационный уровень	Воспитатель, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения, методист , педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, учитель	11 340
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> должностей руководителей структурных подразделений		
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, капитан судна	6 793
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 174
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, инспектор по учету, калькулятор, кассир, комендант, секретарь	4 728
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4 782
Профессиональная квалификационная <u>группа</u> "Общепрофессиональные должности служащих"		

второго уровня"		
Первый квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист, художник	6 296
Второй квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	6 984
Третий квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	7 199
Четвертый квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7 306
Пятый квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	7 413
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), менеджер по персоналу, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	4 835
Второй	Должности служащих первого квалификационного	4 932

квалификационны й уровень	уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
Третий квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5 963
Четвертый квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5 974
Пятый квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	6 479
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
Первый квалификационны й уровень	Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), настройщик щипковых инструментов 3-6 разрядов ЕТКС, настройщик языковых инструментов 4-6 разрядов ЕТКС, реставратор клавишных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС, реставратор смычковых и щипковых инструментов 5-8 разрядов ЕТКС, реставратор ударных инструментов 5-6 разрядов ЕТКС, реставратор языковых инструментов 4-5 разрядов ЕТКС	6 984
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
	Заведующий костюмерной, руководитель кружка, аккомпаниатор	5 029
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Главный библиотекарь, библиотекарь, художник- декоратор, художник по свету, звукооператор	7 199
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"		
	Балетмейстер, звукорежиссер	6 700
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		

Первый квалификационны й уровень	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	4 814
Второй квалификационны й уровень	Хореограф	5 029
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	4 728
	Специалист по охране труда	4 835
	Специалист по закупкам	6 296
	Эксперт по закупкам	6 662
	Консультант по закупкам	6 984

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова

**Перечень
выплат компенсационного характера работникам
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова»**

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются выплаты компенсационного характера по результатам проведения специальной оценки условий труда (СОУТ).

Конкретный размер выплат по результатам СОУТ определяется рабочей группой, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - **0,35**;

б) за работу в выходной или праздничный день – не менее, чем в двойном размере;

в) за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте е) данного пункта) – по соглашению сторон трудового договора с учетом объема или содержания работы до **200%** должностного оклада;

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:

- за работу по укреплению материально-технической базы учреждения - **5%**;

- за заведование кабинетом - **5%**;

- за организацию и проведение мероприятий сверх учебного плана для общественности города и области - **20%**;

- за организацию и проведение методических семинаров, советов и других форм методической работы - **10%**;

- за информационно-техническое обеспечение образовательного процесса - **10%**;

- за работу по наполнению и функционированию сайта Учреждения – **10%**;

- за организацию работы дневальной службы - **10%**

- за руководство ресурсным центром – **20%**;

- за работу в рамках социального партнерства - **10%**;

- за наставничество молодых специалистов – **10%**;

- за работу в единой информационной системе в сфере закупок – **30%**;

- за выполнение функций начальника лагеря, старшего воспитателя, воспитателя – **20%**;
- за подготовку и проведение ремонтных работ помещений учреждения, ремонт спортивного оборудования и инвентаря – **10%**;
- за работу с компьютером и оргтехникой – **10%**
- е) за исполнение обязанностей после 31.01.2020 года временно отсутствующего руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

Конкретный размер выплат компенсационного характера за дополнительные виды работ, не входящие в круг должностных обязанностей, определяется рабочей группой, утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 1 сентября текущего года (или на момент поручения дополнительной работы) на период до 31 августа следующего года.

Снятие компенсационных выплат за дополнительные виды работ осуществляется в связи:

- с окончанием выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- с окончанием срока действия выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую была определена выплата.

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова

Перечень и условия
выплат стимулирующего характера работникам
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова»

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливаются каждому работнику персонально по итогам работы за прошедший учебный год, определяются рабочей группой, утверждаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего года на период до 31 августа следующего года.

1. Педагогические работники

1.1. Педагог дополнительного образования, педагог-организатор

1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	Периодичность
Участие в выполнении важных и сложных заданий по поручению администрации учреждения	Участие в программах каникулярного периода	Организация малозатратных форм каникулярного периода - 1 балл; Участие в мероприятиях муниципального уровня, организация массовых форм работы каникулярного периода - 2 балла. Организация и реализация профильных программ каникулярного периода - 3 балла	ежемесячно
	Участие в массовых мероприятиях	От 3 до 5 мероприятий – 1 балл; 6-8 мероприятий – 2 балла; 9 и более мероприятий – 3 балла	ежемесячно
	Организация и проведение массовых мероприятий	до 3 мероприятий – 1 балл; от 4 до 5 мероприятий – 2 балла; 6 и более мероприятий – 3 балла	ежемесячно

1.1.2. Выплаты за качество выполняемой работы

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	Периодичность
Эффективность образовательного (методического процесса)	Участие обучающихся в конкурсных системах (соревнования, фестивали,	Уровень учреждения – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный и межрегиональный уровень – 3 балла; Всероссийский и международный уровень – 4 балла	ежемесячно

	слеты и т.д.)		
	Результативность учащихся в конкурсной системе	Победители, лауреаты, дипломанты Муниципальный уровень - 1 балл Региональный и межрегиональный уровень - 2 балла Всероссийский уровень - 3 балла Международный уровень - 4 балла	ежемесячно
	Наличие социальных практик	Проведение акций – 2 балла Работа с ветеранами – 2 балла Работа с социальными партнерами – 2 балла (любая другая форма – 2 балла)	ежемесячно
	Работа с особыми категориями детей	Наличие системы работы - 3 балла	ежемесячно
	Сохранность контингента (по отношению с началом учебного года в соответствии с учебным планом)	90 – 100% - 3 балла	ежемесячно
	Наличие практики работы в инновационной, экспериментальной проектной деятельности	Участие в проектной деятельности - 1 балл Организация и проведение (реализация) - 2 балла Наличие оформленного проекта документально - 3 балла	ежемесячно
Профессиональный рост	Участие в конкурсной системе	Муниципальный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Межрегиональный уровень – 3 балла Всероссийский и международный уровень – 4 балла	ежемесячно
	Обобщение и распространение опыта	На уровне учреждения – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный и всероссийский уровень – 4 балла	ежемесячно
	Наличие профессиональных публикаций	Муниципальный уровень – 1 балла; Региональный уровень – 2 балла; Международный и всероссийский уровень – 3 балла	ежемесячно
	Участие в методической деятельности	Муниципальный уровень – 1 балла; Региональный уровень – 2 балла; Международный и всероссийский уровень – 3 балла	

Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	Сохранность контингента (заключение договоров в рамках системы персонифицированного финансирования)	80 - 90% - 10 баллов; 91 - 100% - 15 баллов;	ежемесячно
--	---	---	------------

1.2. Методист, педагог-психолог

1.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	Периодичность
Участие в выполнении важных и сложных заданий по поручению администрации учреждения	Участие в программах каникулярного периода	1 балл – организация малозатратных форм каникулярного периода; 2 балла – участие в мероприятиях муниципального уровня, организация массовых форм работы каникулярного периода. 3 балла – организация и реализация профильных программ каникулярного периода.	ежемесячно
	Участие в массовых мероприятиях	до 3 мероприятий – 1 балл; 4-6 мероприятий – 2 балла; 7 и более мероприятий – 3 балла	ежемесячно
	Организация и проведение массовых мероприятий	до 3 мероприятий – 1 балл; от 4 до 5 мероприятий – 2 балла; 6 и более мероприятий – 3 балла	ежемесячно

1.2.2. Выплаты за качество выполняемой работы

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Условия получения выплаты	Периодичность
Эффективность образовательного (методического процесса)	Участие обучающихся в конкурсных системах (соревнования, фестивали, слеты и т.д.)	Уровень учреждения – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный и межрегиональный уровень – 3 балла; Всероссийский и международный уровень – 4 балла	ежемесячно
	Результативность учащихся в конкурсной системе	Победители, лауреаты, дипломанты Муниципальный уровень - 1 балл Региональный и межрегиональный уровень - 2 балла Всероссийский уровень - 3 балла Международный уровень - 4 балла	ежемесячно

	Работа с особыми категориями детей	Наличие системы работы - 3 балла	ежемесячно
	Наличие практики работы в инновационной, экспериментальной проектной деятельности	Участие в проектной деятельности - 1 балл Организация и проведение (реализация) - 2 балла Наличие оформленного проекта документально - 3 балла	ежемесячно
Профессиональный рост	Участие в конкурсной системе	Муниципальный уровень – 1 балл Региональный уровень – 2 балла Межрегиональный уровень – 3 балла Всероссийский и международный уровень – 4 балла	ежемесячно
	Обобщение и распространение опыта	На уровне учреждения – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 балла; Региональный уровень – 3 балла; Международный и всероссийский уровень – 4 балла	ежемесячно
	Наличие профессиональных публикаций	Муниципальный уровень – 1 балла; Региональный уровень – 2 балла; Международный и всероссийский уровень – 3 балла	ежемесячно
	Участие в методической деятельности	Муниципальный уровень – 1 балла; Региональный уровень – 2 балла; Международный и всероссийский уровень – 3 балла	ежемесячно

Примечание:

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

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

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

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

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

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется дважды в год: по состоянию на последнее число учебного года и последнее число 1 полугодия учебного года.

Количество баллов:

$V_{\text{пед}}$ от 80 до 90% - 10 баллов;

$V_{\text{пед}}$ от 91 до 100% - 15 баллов;

Если $V_{\text{пед}} < 80\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Максимальный размер стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, качество выполняемых работ не может превышать 150% оклада работника.

Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится рабочей группой по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, создаваемой на основании приказа директора учреждения.

Конкретный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ определяется на основе следующих расчетов:

а) вычисление суммы баллов, фактически набранных педагогическим работником;

б) вычисление стоимости одного балла (фонд стимулирующих выплат педагогических работников за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы делится на общую сумму баллов фактически набранных всеми педагогическими работниками);

в) определение размера стимулирующей надбавки осуществляется путем умножения стоимости одного балла на число баллов, фактически набранных педагогом.

На основании протокола рабочей группы по распределению выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, директор учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2. Другие категории работников

Критерии	Показатели	Процент от должностного оклада
2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За выполнение особо срочных (в течение 24 час) работ	От 3 до 5 особо срочных работ в течение периода	до 100%
За сложность и напряженность работы	Более 3 особо срочных работ в течение периода	до 100%
За интенсивность труда	За обслуживание нескольких помещений, отстоящих друг от друга более чем на 100 метров	до 100%
За обеспечение эффективного участия педагогов учреждения в конкурсах различного уровня, представление учреждения на городских, региональных мероприятиях	Документально подтвержденное участие и победы в конкурсах	до 100%
За непрерывный стаж работы в учреждении	- за непрерывный стаж работы в учреждении (устанавливается всем работникам, за исключением	

	внешних и внутренних совместителей): - от 1 года до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	250 рублей 500 рублей 750 рублей 1000 рублей
Наличие наград федерального значения (иных ведомств)		6%
2.2. Выплаты за качество выполняемых работ		
За качество выполняемых работ	Отсутствие предписаний и замечаний надзорных органов	до 100%
За безаварийную работу	Бесперебойная работа инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем учреждения	до 100%
За качественное обеспечение проводимых мероприятий	Применение новых технологий, форм, методов при проведении мероприятий	до 100%
Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Своевременная и качественная подготовка учреждения к новому учебному году, к отопительному сезону и др.	Отсутствие замечаний вышестоящих и надзорных органов	до 100%
За высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.)	Отсутствие нареканий по работе	до 100%

3. Выплаты за стаж работы и выслугу лет

Устанавливаются педагогическим работникам за стаж педагогической работы:

- от 3 до 5 лет – 250 рублей;
- от 5 до 10 лет – 500 рублей;
- свыше 10 лет – 1000 рублей.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

4.1. Коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) – устанавливается работникам центра за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент
Вторая квалификационная категория	0,06
Первая квалификационная категория	0,13
Высшая квалификационная категория	0,27

Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более чем один год с момента выхода

на работу в случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

1. длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
2. отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
3. длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
4. прохождения военной службы по призыву;
5. длительного отпуска, предоставляемого до одного года,
6. в условиях введения в Костромской области режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, сохранить за педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, у которых в период с 01 апреля 2020 года по 01 сентября 2020 года истекают сроки действия квалификационных категорий, условия оплаты труда до 31 декабря 2020 года с учетом установленной им ранее квалификационной категории. Оплата труда в этом случае устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06
государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты в соответствии с настоящим подпунктом, доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
Центра внешкольной работы «Беркут»
имени Героя Советского Союза О.А. Юрасова

**Положение
о премировании работников**

Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачивается конкретным работникам, группе работников или в целом коллективу учреждения за достижение плановых результатов работы учреждения, его структурных подразделений, а также конкретных работников. Размер премии не ограничен в пределах фонда заработной платы.

Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, год, учебный год. Основанием для премирования служат:

- выполнение методической работы (участие в методической работе города, написание методических разработок, уроков, мероприятий);
- внедрение новых форм и методов обучения;
- по итогам работы за учебный год;
- по итогам работы за летний период;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и предоставление отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации);
- победа и участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- качественное проведение мероприятий различного уровня;
- большой объем сверхплановой работы;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- развитие материально-технической базы учреждения;
- качественное и своевременное выполнение поручений администрации учреждения;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных ответственных работ;
- проведение городских мероприятий;
- за подготовку здания к новому учебному году;
- единовременная поощрительная премия:
 - к юбилейным датам работника (30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75)
 - ко Дню учителя,
 - к Новому году,
 - к Международному женскому дню 8 марта,
 - ко Дню защитника Отечества,
 - к юбилею учреждения (25, 30, 35, 40, 45, 50)

Конкретный размер премии определяется рабочей группой учреждения, утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом по предложениям заместителей директора или руководителей структурных подразделений учреждения.

Работник, работавший не полный расчетный период, может быть премирован с учетом трудового вклада и фактически отработанного времени.

Работник, нарушивший правила трудового распорядка, имеющий дисциплинарное взыскание, премированию не подлежит.

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.