

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Шарыповского муниципального округа детско-юношеский центр

Дополнительное соглашение №1

к коллективному договору
на период действия с 2025 по 2028

От работодателя:



Е.А. Фокина

Дата «20» августа 2025

Печать

От работников:

Воробьева Г.Г. Воробьева

Дата «20» августа 2025

Печать (при наличии)

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию
в администрации Шарыповского муниципального округа



Регистрационный № 12 от «26» августа 2025 года

Степанов С.А.

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Шарыповского муниципального округа детско-юношеский центр в лице директора Фокиной Елены Алексеевны, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Воробьевой Галины Геннадьевны, с другой стороны на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол №1 от 20.01.2025 г) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа детско-юношеский центр изменение (дополнение), добавив Коллективный договор приложением №5 «Положение об утверждении видов, условий, размера и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа» (приложить)

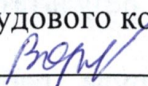
2. Остальные условия коллективного договора и приложений к нему остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2025-2028 годы.

Приложение №5
к Коллективному договору МБОУ ДО ШМО ДЮЦ
«20» августа 2025г.

От работников:

Председатель общего собрания
трудоового коллектива

 Г.В. Воробьева

От работодателя:

Директор МБОУ ДО ШМО ДЮЦ

 Е.А. Фокина

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ВИДОВ, УСЛОВИЙ, РАЗМЕРА И
ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального округа Детско-юношеского центра (далее Учреждение), подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Шарыповского муниципального округа (далее - Порядок, Управление), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными образовательными учреждениями, подведомственными Управлению (далее - Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности "Образование".

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

3. Установление выплат стимулирующего характера в Учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

выплаты по итогам работы.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с приложением N 1 к настоящему Порядку.

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

6. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат стимулирующего характера отдельно.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных Учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

7. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением N 2 к настоящему Порядку.

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

соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником Учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

участие в организации мероприятий;

участие в инновационной деятельности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения выплат по итогам работы работникам Учреждений устанавливается в соответствии с приложением N 3 к настоящему Порядку.

9. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее - Комиссия).

Порядок работы Комиссии, а также ее состав утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации (при его наличии) и представитель трудового коллектива Учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на ее заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель Учреждения принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Руководитель Учреждения при принятии решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждений, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением

персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

11. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i, (3)$$

где:

C - размер выплаты стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период;

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

5

Приложение N 1

к видам, условиям, размеру и порядку
установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критериев оценки результативности и
качества труда работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального
округа Детско-юношеского центра

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,
В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И
КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА
(ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ)**

Учреждения дополнительного образования

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Руководитель структурного подразделения (начальник отдела, начальник загородного лагеря отдыха и оздоровления детей, детского оздоровительного центра, базы, комплекса, детского оздоровительно- образовательного центра, спортивно- оздоровительного лагеря, санаторно- оздоровительного детского лагеря), заведующий филиалом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного подразделения:	
		менее 2%	10
		от 2% до 5%	5
		отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников структурного	10

		подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя	
		доля педагогов, аттестованных на первую, высшую квалификационные категории, квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник", не менее 50%	10
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	предоставление публикации или презентации или иного продукта интеллектуального труда	10
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения более чем на 5%	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	90% - 100% выполнение плана работы структурного подразделения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Эффективность организации деятельности	работы выполняются своевременно и в полном объеме	5
		отсутствие обоснованных претензий и негативных отзывов по итогам деятельности структурного подразделения со стороны родителей, учредителя,	5

		надзорных органов	
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогическими работниками	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников:	
		одна	10
		более одной	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	100% выполнение плана методической работы	5
	Непрерывное собственное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	
		муниципального уровня	2
		регионального уровня	5
		межрегионального уровня	10
		федерального уровня	15
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организационно-методическое и информационно-методическое	разработка методических проектов, методических материалов (не менее 5)	10

	сопровождение деятельности педагогов		
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий: один раз в квартал более одного раза в квартал	10 25
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель (включая старшего), музыкальный руководитель, инструктор по труду, концертмейстер, старший воспитатель, воспитатель, старший вожатый	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	отсутствие отчисленных обучающихся в отчетный период	10
	Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы в полном объеме от запланированного	10
	Методическое обеспечение дополнительной общеобразовательной программы	Разработка/внедрение инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий (не менее 3)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других	доклад, выступление, публикация, презентация на: уровне учреждения (не менее 3) региональном,	5 10

	мероприятиях различного уровня	межрегиональном уровне федеральном уровне	20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	15
		регионального, межрегионального уровня	20
		федерального уровня	20
	Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	наличие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	0,5 (за каждого обучающегося, но не более 20)
	Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	проведение не менее одного мероприятия в квартал с родителями, законными представителями	5 за каждое, не более 15
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	по результатам промежуточной, итоговой аттестации не менее 90% обучающимися освоено содержание образовательной программы	20
		участие обучающихся на конкурсных мероприятиях:	

		региональный уровень	5
		межрегиональный уровень	10
		федеральный уровень	15
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
Педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация и участие в проведении мероприятий	руководство организацией и проведением мероприятия (за каждое, но не более 40)	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	доклад, выступление, публикация, презентация на:	
		уровне учреждения (не менее 3)	5
		региональном, межрегиональном уровне	10
	Непрерывное профессиональное образование	федеральном уровне	20
		участие в профессиональном конкурсе:	
		регионального, межрегионального уровня	10
		федерального уровня	20

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Результаты обучающихся	участие обучающихся на конкурсных мероприятиях: региональный уровень межрегиональный уровень федеральный уровень	5 10 15
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	10
	Результативность деятельности учреждения	освещение в СМИ информации о деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения, положительные отзывы родителей обучающихся о деятельности учреждения (не менее 5 публикаций)	5
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	работа психолого-медико-педагогического консилиума в соответствии с планом	10
		проведение мероприятий для родителей (законных представителей) воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по	реализация утвержденных проектов и образовательных программ	15

	педагогическому сопровождению воспитанников	наличие призового места в конкурсе проектов и образовательных программ	15
		наличие изданной печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Педагогическое мастерство при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	отсутствие конфликтов или отрицательная динамика возникновения конфликтов среди воспитанников в течение учебного года	10
Делопроизводитель, секретарь, секретарь руководителя, техник-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	отсутствие замечаний к срокам и порядку хранения документов	10
		наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	10
		предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	10
		соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	15
		внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	Оперативность выполняемой работы	качественное исполнение документов в установленный срок	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	20
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Качественное транспортное обслуживание мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	2 (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	мелкий ремонт транспортного средства	10
		ежедневная мойка транспортного средства	10
		выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, временные затраты со 100% качеством:	20

	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее - ДТП)	15
		отсутствие штрафных санкций	15
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	10
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик производственных помещений, кастаньяша, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, заведующий хозяйством, санитарка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие замечаний, жалоб к соблюдению санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	15
		отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных видов работ	выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную со 100% сохранностью транспортируемого имущества	15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100% качеством	15
		наличие элементов ландшафтного дизайна в	10

		помещениях и на территории учреждения	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	15
Врач-педиатр, медицинская сестра, младшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выстраивание взаимодействия с учреждениями здравоохранения	100% проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников, обучающихся	20
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний надзорных органов	20
		устранение предписаний надзорных органов в установленный срок	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	отсутствие динамики увеличения количества хронических и сезонных заболеваний воспитанников, обучающихся	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении	Реализация программы "Здоровье".	10

		Проведение дней здоровья раз в неделю.	
Матрос-спасатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Знание и применение технологии проведения аварийно-спасательных работ	Отсутствие нарушений	10
	Правильное и своевременное оформление установленной служебной документации	Отсутствие нарушений	10
	Знание тактико-технических характеристик и правильное применение аварийно-спасательного оборудования, техники, снаряжения	Отсутствие нарушений	10
	Содержание в чистоте и порядке служебных помещений отряда и прилегающих к ним территорий	Отсутствие нарушений	10
	Осуществление технического обслуживания аварийно-спасательного оборудования, снаряжения	Отсутствие нарушений и замечаний	10

	Точное и своевременное выполнение приказов и распоряжений руководителя, касающихся выполнения работником должностных обязанностей	Отсутствие замечаний и нарушений	20
	Выполнение дополнительных обязанностей	Отсутствие нарушений	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Напряженность труда, характеризующая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций, выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Своевременность выполнения работ	10
	Выполнение важных и срочных работ	Отсутствие нарушений	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сложность выполняемых работником трудовых функций	Результативность труда работника, отсутствие нарушений	10
	Своевременность достижения запланированных результатов	Профессионализм, оперативность при выполнении задач в установленные сроки	10

	выполнения поручений		
	Добросовестное, ответственное отношение к работе	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к работнику	10
	Соблюдение норм деловой этики при общении с коллегами, обучающимися, норм личной гигиены, аккуратности в ношении специальной одежды	Обеспечение культуры поведения Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к работнику	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, распорядка дня повседневной деятельности, противопожарной безопасности и техники безопасности	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к работнику	10

<*> Исходя из 100-балльной системы.

Приложение N 2
к видам, условиям, размеру и порядку
установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критериев оценки результативности и
качества труда работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального
округа Детско-юношеского центра

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ШАРЫПОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА**

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <1>
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени <2>	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <3>	5000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <3>	3500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <3>	1750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <3>	1750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1750 рублей
3	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах <4>	3848 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных учреждений, подведомственных	5000 рублей

	Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Шарыповского муниципального округа» (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику муниципального образовательного учреждения, подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Шарыповского муниципального округа» при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) <5>	
5	за работу в сельской местности	15%
6	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2500 рублей 1500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

<5> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Шарыповского муниципального округа» осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее - районный коэффициент и процентная надбавка):

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с

детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение N 3

установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критериев оценки результативности и
качества труда работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования Шарыповского муниципального
округа Детско-юношеского центра

УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ШАРЫПОВСКОГО

24

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ЦЕНТРА ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень	10
	уровень учреждения	5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	10
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современные формы работы и нестандартные методы организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на:	
	региональном уровне	20
	муниципальном уровне	10
	уровне учреждения	5

в данном
дополнительном
составлении и
приложении к
нему проект
проектирования
и скреплено
печатью 14 / четыр
надвое / листов
Директор А. А. Вино

