

Муниципальное бюджетное  
учреждение дополнительного  
образования «Центр  
дополнительного образования  
детей «Логос»  
г. Добрянка

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБУ ДО  
«ЦДОД «Логос»  
20 декабря 2022 г. № 206

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБУ ДО «ЦДОД «ЛОГОС»**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Логос», (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Добрянского городского округа от 22.04.2022 № 1001.

1.2. Положение определяет условия и порядок формирования оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Логос» (далее - Центр).

1.3. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом руководителя Центра.

1.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.5. Критерии Положения объективно оценивают работу сотрудников Центра и должны быть понятны каждому. Критерии могут изменяться, дополняться в соответствии с направлениями развития образования. Показатели могут быть дифференцированы, может изменяться размер того или иного критерия, направленного на реализацию первоочередных направлений развития Центра. Любые изменения в Положение вносятся по решению общего собрания трудового коллектива Центра.

1.6. Повышение (индексация) заработной платы работников Центра осуществляется в порядке, предусмотренном решением Думы Добрянского городского округа о бюджете Добрянского городского округа на очередной финансовый год и плановый период.

1.7. Индексация заработной платы работников Центра осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством и решением Думы Добрянского городского округа и постановлением администрации ДГО. При индексации и (или) применении повышающих коэффициентов должностные оклады работников Центра подлежат округлению до целого рубля в сторону

увеличения.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

2.1. Оплата труда работников Центра включает:

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

2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Оплата труда работника Центра, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), установленной на день введения систем оплаты труда, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и в том же объеме.

2.5. Должностные оклады работников Центра установлены приказом управления образования администрации Добрянского городского округа от 22.04.2022г №1001 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа».

2.6. Размеры должностных окладов работников Центра устанавливаются директором Центра с учетом квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. Педагогическим сотрудникам Центра устанавливается повышенный размер должностного оклада в следующих случаях:

Таблица 1

Наименование	Размер выплат к должностному окладу, %
- за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	15
- за квалификацию педагогического персонала:	
Первая квалификационная категория	20
Высшая квалификационная категория	30
-за стаж педагогической работы:	
до 3 лет	20

от 3 до 8 лет	23
от 8 до 14 лет	25
от 14 до 20 лет	27
свыше 20 лет	30
<b>- за ученую степень, почетное звание, орден:</b>	
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10
Почетное звание СССР или РФ, «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10
Орден СССР или Российской Федерации	10

2.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики, и нормативно-правовому регулированию в сфере общего и дополнительного образования.

Наполняемость групп и режим занятий устанавливается в соответствии с порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 ноября 2018г. № 196 и санитарно-эпидемиологическими требованиями к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи.

Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

### 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Центра по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к итоговым начислениям.

3.2. Работникам Центра устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: уральский коэффициент;

- иные выплаты компенсационного характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Руководителю учреждения выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются учредителем в трудовом договоре в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

#### 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Центра могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) в размере до 100% должностного оклада (Приложение № 2);

4.2.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100% должностного оклада (Приложение № 2).

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) и составляют не более 100% оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере и составляют не более одного оклада (должностного оклада). Премиальные выплаты выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Руководителю учреждения премиальные выплаты устанавливаются с учетом оценки показателей результативности работы учреждения, установленных учредителем.

Размеры премиальных выплат по итогам работы устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4.2.3. выплаты за выслугу лет.

4.2.3.1. Работникам Центра, за исключением педагогических работников и работников, занимающих должности рабочих профессий, устанавливается размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по занимаемой работником должности с указанием ее размера конкретному работнику учреждения.

Устанавливаются следующие размеры ежемесячной выплаты за выслугу лет:

Таблица 2

№ п/п	Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), %
1	от 5 до 10 лет	5
2	от 10 до 15 лет	10

3	от 15 до 20 лет	15
4	свыше 20 лет	20

4.2.3.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы в сфере деятельности учреждения или за стаж работы по специальности, в соответствии с которой работник осуществляет трудовую функцию в учреждении.

Основанием для установления ежемесячной выплаты является заключение, подготовленное специалистом, ответственным за ведение кадровой работы в учреждении.

4.2.3.3. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет могут включаться периоды работы в органах местного самоуправления, на предприятиях, в учреждениях, организациях (независимо от организационно-правовой формы), опыт и знание работы в которых необходимы работникам учреждения для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Основанием для включения в стаж периодов работы является решение комиссии по установлению трудового стажа (далее – Комиссия), состав которой утверждается руководителем Центра (в отношении работников учреждения) или учредителем учреждения (в отношении руководителя учреждения) на основании документов, имеющихся в учреждении, а также представленных работником.

4.2.3.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам устанавливается:

- приказом руководителя учреждения в отношении работников учреждения;
- приказом учредителя в отношении руководителя учреждения.

Основанием для установления надбавки является заключение, подготовленное специалистом, ответственным за ведение кадровой работы в учреждении, и (или) решение Комиссии.

4.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам Центра определяется в соответствии с настоящим Положением и с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Центра и личный вклад конкретного работника и при условии выполнения функций, возложенных на Центр (Приложение 2) к настоящему Положению).

4.4. Размер выплат премии по итогам работы за месяц с учетом оценки качества эффективности работы, устанавливаются ежемесячно до 20 числа текущего месяца;

4.5. Оценка эффективности деятельности работников Центра возлагается на комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. Результаты комиссии оформляются протоколом. На основании решения комиссии директором Центра издается приказ о премировании.

4.6. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

4.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются учредителем в соответствии с настоящим Положением.

## 5. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В пределах общей экономии по учреждению руководителю учреждения, по решению учредителя, могут быть осуществлены:

выплата стимулирующего характера по завершении финансового года, но не более 100% должностного оклада;

выплата в виде единовременной выплаты к очередному отпуску в размере не более 100% должностного оклада.

5.2. За счет средств от оказания платных услуг (работ) учреждением, в соответствии с учредительными документами, руководителю учреждения может устанавливаться премиальная выплата в размере до 5% от суммы привлеченных средств за оказание платных услуг (работ).

5.3. За счет средств от приносящей доход деятельности работникам учреждения могут выплачиваться выплаты в виде материальной помощи в размере до одного должностного оклада.

5.4. Решение об осуществлении выплат, указанных в настоящем разделе руководителю учреждения, принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

5.5. Решение об оказании выплат, указанных в настоящем разделе, заместителю руководителя, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения, на основании письменного заявления работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

## 6. ОПРЕДЕЛЕНИЕ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Оплата труда руководителя Центра, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Зарботная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{рук} = \text{Оклад} + K_k + K_{стим}, \text{ где}$$

$ЗП_{рук}$  – заработная плата руководителя, заместителя руководителя учреждения;

Оклад – должностной оклад;

$K_k$  – выплаты компенсационного характера.

$K_{стим}$  – выплаты стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и определяется в соответствии с приказом управления образования администрации Добрянского городского округа от 22.04.2022г №1001 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений,

осуществляющих деятельность в сфере дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Добрянского городского округа».

К базовым должностным окладам руководителей, заместителей руководителей устанавливаются дополнительные повышающие коэффициенты.

Коэффициент за ученую степень (по профилю, направлению работы), устанавливается в размерах, представленных в таблице 3.

Таблица 3

Показатели	Ученая степень	
	Кандидат наук	Доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень. Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду в сфере образования (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации, Пермского края) устанавливается в размерах, представленных в таблице 4.

Таблица 4

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах коэффициент устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру).

6.5. Заработная плата руководителя учреждения выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда по данной должности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается учредителем в кратности до 4.

## 7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Годовой фонд оплаты труда Центра формируется исходя из:

- размеров окладов (должностных окладов);
- штатной численности, установленной штатным расписанием учреждения;
- количества должностных окладов, учитываемых при формировании фонда оплаты труда;
- районного коэффициента, установленного в соответствии с действующим законодательством;

- установленного соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Добрянским городским округом уровня целевого показателя средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования;

- начислений на оплату труда.

7.2. При формировании фонда оплаты труда работников Центра (за исключением педагогических работников) предусматриваются средства на следующие выплаты работникам (в расчете на год):

Таблица 5

Должность	Количество окладов в год			
	Базовая часть		Стимулирующая часть	Всего окладов
	Оклад (должностной оклад)	Компенсационные выплаты, выплаты, повышающие оклад (должностной оклад) без уральского коэффициента	Стимулирующие выплаты	
1	2	3	4	5
По всем должностям учреждений дополнительного образования, за исключением педагогических работников и административно-управленческого персонала	13	1	6	20
По должностям административно-управленческого персонала учреждений дополнительного образования	11,1	0,8	5,1	17
По должностям административно-управленческого персонала учреждений дополнительного	9,8	0,7	4,5	15



профессионального образования (МБУ ДПО «Информационно-методический центр»)				
По всем должностям работников учреждений дополнительного профессионального образования, за исключением работников административно-управленческого персонала (МБУ ДПО «Информационно-методический центр»)	13	1	6	20

Фонд оплаты труда, рассчитанный в соответствии с таблицей настоящего Положения, увеличивается на размер районного коэффициента, в соответствии с действующим законодательством, и начислений на оплату труда.

7.3. Фонд оплаты труда педагогических работников Центра формируется на календарный год за счет средств бюджета Добрянского городского округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с приказом Учредителя о доведении целевого показателя средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования.

Фонд оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования рассчитывается на год по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ССЧ рсс} * \text{СЗП рсс}) + (\text{ССЧ вн} * \text{СЗП вн}), \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников учреждения;

ССЧ рсс – среднесписочная численность педагогических работников списочного состава;

СЗП рсс – средняя заработная плата педагогических работников списочного состава;

ССЧ вн – среднесписочная численность внешних совместителей педагогического состава;

СЗП вн – средняя заработная плата внешних совместителей педагогического состава.

7.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_ст, \text{ где}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера.

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения.

Доля базовой части фонда оплаты труда составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Общая сумма базовой и стимулирующей части не должна превышать 100%.

7.5. Штатное расписание формируются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на очередной финансовый год и предельной численности работников Центра в соответствии с Порядком утверждения штатных расписаний работников образовательных учреждений Добрянского городского округа, утвержденным приказом учредителя, и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного учреждения.

7.6. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд должностных окладов, коэффициентов, повышающих (оклад) должностной оклад и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд должностных окладов учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

7.7. Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб учреждения);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается не более 40 % от фонда оплаты труда учреждения.

Должности, относимые к административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному персоналу, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, и среднемесячной заработной платы педагогических работников учреждения несет руководитель учреждения.

7.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется

по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТст.осн} + \text{ФОТст.ауп} + \text{ФОТст.увп} + \text{ФОТст.моп}$ , где

ФОТст.осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения;

ФОТст.ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст.увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст.моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

7.9. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и на иные выплаты, определенные настоящим Положением.

Заработная плата педагогического персонала, с учетом базовой и стимулирующей части, определенная штатным расписанием не может быть перераспределена на другие категории работников. Исключением является замещение педагогического персонала на период отпусков, больничного листа, командировки и т.п.

7.10. В конце финансового года фонд оплаты труда работников учреждения может быть увеличен за счет перераспределения средств по виду расходов 110 «Расходы на выплату персоналу учреждений» при условии отсутствия задолженности по данному виду расходов.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей административного персонала, педагогических работников,  
учебно-вспомогательного персонала**

**1. Должности, относимые к административно-управленческому персоналу**

Руководитель (директор, заведующий, начальник);  
заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника);  
заведующий отделом.

**2. Должности, относимые к педагогическим работникам**

методист (старший методист);  
педагог дополнительного образования (старший педагог  
дополнительного образования);  
педагог-организатор;  
концертмейстер.

**3. Должности, относимые к учебно-вспомогательному персоналу**

делопроизводитель;  
документовед;  
специалист по закупкам (контрактный управляющий);  
костюмер;  
инженер.

**4. Младший обслуживающий персонал**

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;  
уборщик служебных помещений;  
дворник.

## РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

### Руководителю и заместителю руководителя Центра (по УВР):

№	Вид деятельности	Размер премии, до 50 % от должностного оклада
1	Качество образовательной деятельности (выполнение муниципального задания, сохранение контингента обучающихся: 95% и выше - 40%, менее 95%- 0%)	8
2	Доля обучающихся от общего количества обучающихся Центра (более 3%), – победителей и призеров окружного уровня регионального, федерального и др. уровней (более 1%).	3
3	Сохранность контингента детей группы риска и СОП (95% и более-5%, менее 95%- 0%)	5
4	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов.	3
5	Количество педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (не менее 2 человек в год)	3
6	Организация инновационной деятельности	2
7	Организация и проведение мероприятий разного уровня на базе Центра	3
8	Отсутствие детского травматизма в Центре, в том числе и дорожно – транспортного	2
9	Наличие в Центре детских коллективов, имеющих звание «Образцовый» (за каждый коллектив- 2%)	3
10	Участие Центра в социокультурных и образовательных проектах (2% за реализацию одного проекта)	5
11	Участие Центра в мероприятиях различного уровня	5
12	Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	5

13	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	3
----	---	---

**Заместителю руководителя Центра по АХЧ:**

№	Вид деятельности	Размер премии, до 50 % от должностного оклада
1	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов.	10
2	Работа с основными средствами и имуществом Центра (сохранность имущества, своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация, ведение соответствующей документации по списыванию материальных ценностей, отсутствие замечаний по управлению имуществом)	5
3	Проведение энергосберегающих мероприятий (достижение экономии коммунальных расходов)	7
4	Улучшение материально-технического обеспечения Центра, в т.ч. за счет привлечения внебюджетных источников	8
5	Участие Центра в социокультурных проектах (2% за реализацию одного проекта)	5
6	Участие Центра в мероприятиях различного уровня	5
7	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	2
8	Организация и проведение мероприятий разного уровня на базе Центра	3
9	Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	5

**Педагогическим работникам:**

№	Вид деятельности	Размер премии
1	Победа в конкурсах, соревнованиях и др.:	
2	Гран – при: - международный уровень - всероссийский уровень - региональный уровень	1000 рублей 900 рублей 900 рублей
3	1 место: - международный уровень - всероссийский уровень - региональный уровень - окружной уровень - внутри учреждения	900 рублей 800 рублей 700 рублей 600 рублей 400 рублей

4	2 место: - международный уровень - всероссийский уровень - региональный уровень окружной уровень - внутри учреждения	800 рублей 700 рублей 600 рублей 500 рублей 400 рублей
5	3 место: - международный уровень - всероссийский уровень - региональный уровень - окружной уровень - внутри учреждения	700 рублей 600 рублей 500 рублей 400 рублей 200 рублей
6	Участие в конкурсах социокультурных, образовательных проектов различного уровня. Победа в конкурсах социокультурных, образовательных проектов различного уровня. Качественная реализация проектов.	5% от должностного оклада  30% от должностного оклада  1000 рублей
7	Работа с детьми «учетных категорий» (не менее 2 человек в детском объединении)	5% от должностного оклада
8	Инновационная деятельность (разработка и реализация социально-значимых проектов, молодежных акций, применение в деятельности развивающих педагогических технологий и активных форм досуговой деятельности, проведение актуальных педагогических исследований)	До 30% от должностного оклада
9	Методическая и информационная деятельность - разработка образовательных, игровых и досуговых программ нового поколения, - участие в профессиональных конкурсах и проектах, проведение мастер-классов, - инициирование новых форм работы по продвижению Центра, - выступление на педсоветах, научно-практических конференциях на уровне округа, продвижение позитивного педагогического опыта	До 50% от должностного оклада
10	По результатам работы в летний оздоровительный период	До 100% от должностного оклада
11	За заведывание учебным кабинетом.	10% от должностного

	За подготовку кабинетов (помещений) к новому учебному году, летнему лагерю.	оклада-ежемесячно. 5% за каждое обновление оформления учебного кабинета.
12	За высокие показатели в работе (победы в конкурсах профессионального мастерства, привлечение дополнительных внебюджетных средств).	До 100% от должностного оклада
13	За сохранность контингента обучающихся	20% 1 раз в 3 месяца
14	За эффективную работу с родителями обучающихся (активное участие родителей в деятельности детского объединения и Центра)	10% от должностного оклада ежемесячно
15	За качественное выполнение работы, интенсивную результативную работу (руководство многочисленным детским коллективом, образцовым детским коллективом, значительный вклад в образовательную, концертную, фестивальную, досуговую деятельность и др.)	До 100 % от должностного оклада
16	При награждении (поощрении) работника наградами органов местного самоуправления, наградами Министерства образования и науки Пермского края, ведомственными наградами Министерства Просвещения Российской Федерации	Размеры выплат: управления образования- 500 рублей; глава АДГО, Дума АДГО- 1000 рублей; награды регионального уровня- 2000 рублей; награды РФ- 3000 рублей.
17	Публикации в СМИ, соц. сетях о результатах работы педагога, детского объединения (не менее 2 публикаций в месяц)	10% от должностного оклада
18	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.	До 100% от должностного оклада

**Административному персоналу:**

№	Вид деятельности	Размер премии
---	------------------	---------------



1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству и документообороту в т.ч. обеспечение безопасности персональных данных	До 5000 рублей
2	Соблюдение требований при работе с обращениями граждан	До 3000 рублей
3	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ (отсутствие сбоев в организации закупок для нужд Центра, своевременность заключения контрактов, оплаты, контроль сроков предоставления услуг, работ, поставки товаров и др.)	До 4000 рублей
4	Своевременное и качественное предоставление отчетности, отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	До 5000 рублей
5	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.	До 5 000 рублей

**Младшему обслуживающему персоналу:**

№	Вид деятельности	Размер премии
1	За интенсивность и высокие результаты работы	До 50% от должностного оклада
2	За качество выполняемых работ, оказываемых услуг	До 50% от должностного оклада
3	Отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	До 30% от должностного оклада
4	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.	До 100% от должностного оклада

Сотрудникам Центра по итогам работы за месяц, квартал, учебный год может быть выплачена премия в размере до 200 % от должностного оклада.