

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества (МБОУ ДО Казачинский РЦДТ)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Казачинский районный центр детского
творчества (МБОУ ДО Казачинский РЦДТ)»

с.Казачинское

2025 г

Приложение № 2
к приказу МБОУ ДО
Казачинский РЦДТ
от 04.08.2025 № 65

Общие положения

1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества (МБОУ ДО Казачинский РЦДТ) (далее- Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением администрации Казачинского района от 25.06.2025 г № 207-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 14.04.2022 № 140-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района»;

- Постановлением Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменения в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

- Приказом министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 № 40-11-04 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества .

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества (МБОУ ДО Казачинский РЦДТ)(далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества (МБОУ ДО Казачинский РЦДТ)(далее – Порядок) и 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 № 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 № 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 № 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 Удаления.

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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ – 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.

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

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).

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

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);

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества,

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 % от 2 % до 5 %	10 5
		отсутствие конфликтов, обоснованных жалоб сотрудников структурного подразделения на организацию деятельности в коллективе, действия руководителя	10
		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, надзорных органов	5
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:	10 20
		одна более одной	
	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:	2 5 10 15
		муниципального уровня регионального уровня межрегионального уровня федерального уровня	
		участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Организационно-методическое и информационно-методическое сопровождение деятельности педагогов	разработка методических проектов, методических материалов (за каждый проект или материал, но не более 50)	10	
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)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Сохранность количества потребителей государственных 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	наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	10
	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 (за один, но не более 30)	5
		региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30)	10
		федеральном уровне	20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня	15
		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 (за каждого обучающегося, но не более 20)	0,5	
Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	проведение не менее одного мероприятия в квартал с родителями, законными представителями (за каждое, не более 15)	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 межрегиональный уровень федеральный уровень	5 10 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		
	Выполнение государственного задания	количество потребителей государственных услуг в части проведенных мероприятий на 100 % соответствует показателям муниципального задания	10
		руководство организацией и проведением мероприятия (за каждое, но не более 40)	10
		участие в организации и проведении мероприятия (за каждое, но не более 50)	10
	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 (за один, но не более 30)	5
		муниципальном, региональном, межрегиональном уровне (за один, но не более 30)	10
		федеральном уровне	20
	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня федерального уровня	10
			20
Выполнение технических условий массового мероприятия	сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	5	
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
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 одного и более мероприятий для родителей (законных представителей) воспитанников	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	реализация утвержденных проектов и образовательных программ	15
		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	
Экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	100 % соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	15
	Привлечение дополнительных	получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты (за каждую	15

	ресурсов для эффективности образовательной деятельности	единицу)	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета (кассового плана), выполненных обязательств за отчетный период более 90 % 80 % – 90 %	30 15
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	10
	Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня; выступление с докладом, сообщением; наличие публикаций; применение материалов курсов, семинаров	10
Делопроизводитель	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	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

	Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, мероприятия с обучающимися и др.)	отсутствие замечаний по транспортному обеспечению (за каждое мероприятие, но не более 20 в квартал)	2
	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: до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	5 10 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 (дежурный), дворник, уборщик производственных помещений	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: до 1 часа от 1 до 2 часов свыше 2 часов	5 10 15

		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования со 100 % качеством: до 1 часа от 1 до 2 часов свыше 2 часов	5 10 15
		наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	15

*Исходя из 100-балльной системы.

Размер персональных выплат работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Казачинского района

№ 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	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 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 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	1 750 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5 000 рублей
4	за работу в сельской местности	15 %
5	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

¹Начисляются пропорционально нагрузке.

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

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

⁴Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных бюджетных общеобразовательных организаций 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 муниципальному бюджету из краевого бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств местного 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.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Казачинский районный центр детского творчества

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	муниципальный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 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 муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

