

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы», (далее – (Положение), разработано на основании Постановления администрации Тасеевского района от 18.06.2018 № 383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района», с изменениями, внесенными на основании Постановления администрации Тасеевского района от 02.06.2023 № 266 «О внесении изменений в постановление администрации Тасеевского района от 18.06.2018 № 383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района», и регулирует порядок оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1.Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.2. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу) для педагогических работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-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 сельской местности;

-доплата за ненормированный рабочий день.

2.2.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.5.Выплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

2.6.Доплата за ненормированный рабочий день производится в размере 15% оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

3.Выплаты стимулирующего характера.

3.1.Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

3.3.Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями 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, в целях повышения уровня оплаты труда молодых специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, обеспечения краевой выплаты.

-выплаты по итогам работы.

3.4.Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

3.5.Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.6.Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Примерному положению.

- 3.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- объем освоения выделенных бюджетных средств;
 - объем ввода законченных ремонтов объектов;
 - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
 - достижение высоких результатов в работе за определенный период;
 - участие в инновационной деятельности;
 - участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественного совета учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

3.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

3.12. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Решением Тасеевского районного Совета депутатов от 20.07.2011 № 11 «Об утверждении Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за

стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

4. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет 5 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением администрации Тасеевского района.

4.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной отделом образования администрации Тасеевского района (далее - рабочая группа).

5.1. Отдел образования администрации Тасеевского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

5.2. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы отдел образования администрации Тасеевского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 11 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 12 к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 13 к настоящему Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада.

8. Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению отдела образования администрации Тасеевского района на срок не более 1 года.

9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения.

11. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от

приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы*	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

*За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата труда работников, руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), Ставок заработной платы работников учреждения

1.Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053 <*>
2 квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683

4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341
	при наличии высшего профессионального образования	9505

 <*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4576,00 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6212,00 руб.

2.Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4275
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8367

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	4498	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5431
	при наличии высшего профессионального образования	6854

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431

4 квалификационный уровень	6542
----------------------------	------

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений <*>	
1 квалификационный уровень	9888
2 квалификационный уровень	10629
3 квалификационный уровень	11467

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	8367
Художественный руководитель	8565
Специалист по охране труда	4943
Специалист по охране труда II категории	5431
Специалист по охране труда I категории	5961

**Условия,
при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр внешкольной работы», могут устанавливаться выше
минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы», (далее - учреждение), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических и медицинских работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K/100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Тасеевского района;

K - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 5 настоящих условий.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических и медицинских работников по следующим основаниям:

Таблица 1

Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	

высшей квалификационной категории	25%
первой квалификационной категории	15%
второй квалификационной категории	10%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»

**Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	За работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (в том числе с задержкой психического развития), (кроме медицинских работников) <***>.	20
2.	Руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении.	15
3.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
5.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов).	30
6.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	Выплата специалистам за работу в сельской местности	25

<*> Компенсационные выплаты рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
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 уволившихся к общему количеству сотрудников структурного подразделения	До 2%	30
			До 5%	10
		Доля молодых специалистов от общего количества сотрудников отдела	20% - 40%	10
			Свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	До 3 шт.	20
			Более 4 шт.	30
		Увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	Более чем на 5%	30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	Процент выполнения запланированных работ	90% - 100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	Степень (качество) участия	Призер	40
			Участник	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	Наличие дополнительного ресурса	Каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал
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 педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников	Одна оформленная программа, технология, один метод у педагогических работников	20
			Более одной оформленной программы, технологии, метода у педагогических работников	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100% от запланированного в квартал	20
Непрерывное собственное	Участие в профессиональном	Участник	3	

	профессиональное образование	конкурс: муниципального уровня, регионального уровня, межрегионального уровня, федерального уровня		5
				10
				15
		Победа в профессиональном конкурсе: регионального уровня, межрегионального уровня, федерального уровня	Победитель	3
				10
				15
	25			
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10
	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Региональный, межрегиональный уровень	Участник	10
			Призер	20
		Федеральный уровень	Участник	15
			Призер	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, проектов, методических материалов	Один собственный проект, проект, методический материал	20	
		Более одного собственного проекта, проекта, методического материала	50	
Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в	Одна изданная публикация, представленная в СМИ	10	

		СМИ	Более одной изданной публикации, представленной в СМИ	20
		Выступление на конференциях, семинарах	Региональный, межрегиональный уровень Федеральный уровень	10
				20
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	10
			Более 1 раза в квартал	25
	Предъявление образовательных практик	Уровень предъявления образовательных практик	Региональный, межрегиональный уровень	10
			Федеральный уровень	30
		Работа в составе экспертных групп	Региональный, межрегиональный уровень	15
			Федеральный уровень	35
	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		Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала	20
Полнота реализации дополнительной общеобразовательной программы		Выполнение учебного плана дополнительной общеобразовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
Методическое обеспечение дополнительной		Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с	Наличие планов-конспектов занятий в	До 10

	общеобразовательной программы (по каждой программе)	образовательной программой	соответствии с образовательной программой	
		Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	До 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) актам, регламентирующим работу	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
		Региональный, межрегиональный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
		Федеральный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровня, федерального уровня	Сертификат участника	15
				20
		Победа в профессиональном	Диплом победителя	25

		конкурсе: регионального, межрегионального уровня, федерального уровня		40
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой образовательной программы	Сертификат, свидетельство	10
	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	Отсутствие в группе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел	Каждый обучающийся	0,5, но не более 20
	Организация деятельности с родителями (законными представителями) обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	Не менее одного мероприятия с родителями (законными представителями) (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) в квартал	5 за каждое, не более 15
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством:	
до 1 часа			5	
до 2 часов			7	
свыше 2 часов			15	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания образовательной программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации)	90 - 100%	20	
	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: регионального уровня	Участие	5	
		Призер	15	
	межрегионального уровня	Участие	10	
		Призер	20	
	федерального уровня	Участие	20	
		Призер	30	
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	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 мероприятий	100% соответствие показателям государственного задания	20
		Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	Руководство организацией и проведением мероприятия	20 за каждое мероприятие, не более 100

			Участие в организации и проведении	10 за каждое, не более 50
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	
	На региональном, межрегиональном уровнях	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
	На федеральном уровне	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	
Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровней федерального уровня	Документ участника	15	
			20	
	Победа в профессиональном конкурсе: регионального, межрегионального уровней федерального уровня	Диплом победителя	25	
			30	
	Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	10	
Выполнение технических условий массового мероприятия	Полнота использования финансовых средств на проведение мероприятия	90% - 100%	25	

		Соблюдение сроков, соответствие требованиям бухгалтерии	Сдача финансового отчета о проведении массового мероприятия без замечаний	15
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством:	
			до 1 часа	5
			до 2 часов	10
			свыше 2 часов	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Результаты обучающихся	Достижения обучающихся в конкурсных мероприятиях: регионального, межрегионального уровней федерального уровня		Участник	10
			Призер	20
			Участник	20
			Призер	30
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	Отсутствие несчастных случаев	10	
Педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство ПМПк	Работа ПМПк в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для	Проведение одного	10

		родителей (законных представителей) воспитанников	мероприятия для родителей (законных представителей) воспитанников	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	50	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	70
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	50
	Адаптация вновь поступивших воспитанников, создание благоприятного психологического климата	Уменьшение количества конфликтных ситуаций среди воспитанников	30	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Педагогическое мастерство при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	40	
Делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	Отсутствие замечаний	50
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний	40
		Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний	20
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	50
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность выполняемой работы 30%	Качественное исполнение документов в установленный срок	Отсутствие замечаний	40
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	60
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	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Осуществление дополнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	Периодичность 1 раз в месяц	10
		Свыше 2 раз в месяц	30	
		Мойка транспортного средства	Ежедневно	30
		Выполнение работ по ремонту используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа	5
			до 2 часов	10
			свыше 2 часов	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий (далее - ДТП)	Отсутствие ДТП	50
		Отсутствие штрафных санкций	Отсутствие штрафных санкций	50
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	20

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	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	Отсутствие протоколов (актов) порчи имущества, аварийных ситуаций и аварий	100
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества:	до 1 часа	10
			до 2 часов	15
			свыше 2 часов	30
	Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	Временные затраты со 100% качеством:	до 1 часа	10
			до 2 часов	20
			свыше 2 часов	50
	Благоустройство территории	Наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20	

	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	30

<*> исходя из 100-балльной системы.

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ»**

№ п/п	Основание установления выплаты	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности <*>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии учёной степени кандидата культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
1.2.	от 5 до 10 лет:	15%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет:	25%
	при наличии учёной степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%

	при наличии учёной степени доктора наук, культурологии, искусствоведения<***>	40%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почётного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии, и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2.	за классное руководство, кураторство<***>	2700,0 руб.
	за заведование элементами инфраструктуры: <****>:	
2.3.	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4.	За обеспечение централизации учётных работ, внедрение передовых форм и методов учёта, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учёта	60%
2.5.	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных образовательных учреждений;	60%
2.6.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3.	Молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями образования либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.	20%
4.	Краевые выплаты воспитателям муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений, реализующих основную	718,4 рубля

	общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	
5.	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных общеобразовательных организаций, осуществляющим классное руководство в классе, классе-комплекте, а также педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы <*****>	
5.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе	5000 рублей
5.2	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах	10000 рублей

<*> Без учёта повышающих коэффициентов.

<***> 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).

<***> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учёта нагрузки.

<*****> Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера) пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 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 выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

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 № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25
		Капитальный ремонт		50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
5	Достижение высоких результатов в работе за определённый период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
6	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
7	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ БАЛЛЬНОЙ ОЦЕНКИ

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

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат 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.

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

где:

$Q_{\text{стим раб.}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, 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 с учетом повышающих коэффициентов, 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.

**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ
ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1.	Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	1,9 – 3,0	1,6 – 1,8	1,3 – 1,5	1,0-1,2

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения, в том числе:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по общеобразовательным учреждениям по списочному составу на начало учебного года.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательным учреждением устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителем учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

5.1. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

6. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого	0,5
3.	Количество лицензированных образовательных программ, реализуемых в текущем учебном году	За каждую программу	0,5
4.	Количество работников в учреждении	За каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию -высшую квалификационную категорию -учёную степень	0,5 1 1,5

5.	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое указанное структурное подразделение	
		До 50 человек	10
		До 100 человек	20
		От 100 до 200 человек	30
		Свыше 200 человек	50
6.	Наличие в учреждениях спортивной направленности: Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования Групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу дополнительно	5
		За каждого обучающегося дополнительно	0,5
		За каждого обучающегося дополнительно	2,5
		За каждого обучающегося дополнительно	4,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «Комната сказок», зимний сад и др.) в дошкольных образовательных учреждениях	За каждый кабинет	5
		За каждый вид	15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, хоккейной коробки, бассейна, гимнастического городка, полосы препятствий и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования); Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе игровых площадок (для дошкольных образовательных учреждений)	За каждый вид	5
		За каждый вид	15
9.	Наличие собственных оборудованных и используемых: здравпункта, медицинского кабинета, изолятора, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, кабинета психолога, логопеда, кухни (для дошкольных образовательных учреждений)	За каждый вид	5
10.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3 (аренда, самостоятельное периодическое использование), 10 (самостоятельное систематическое использование)

11.	Наличие оздоровительных объектов (лагерей)	Палаточный лагерь Лагерь дневного пребывания	30 15
12.	Наличие учебно-опытных участков, площадью не менее 0,5 га, теплиц, специализированных учебных мастерских. Наличие учебно-опытных участков, теплиц для дошкольных образовательных учреждений	За каждый вид За каждый вид	20 20
13.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
14.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
15.	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
16.	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	5
17.	Работа с внебюджетными средствами (сбор родительской платы)	За полный сбор (не более)	50
18.	Количество разработанных методических пособий за календарный год (при предоставлении доказательных документов)	За каждое методическое пособие	10

**ГРУППЫ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
2.	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
3.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	свыше 50	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I по виду экономической деятельности «Образование»	
1. Учреждения, подведомственные отделу образования администрации Тасеевского района	
1.1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
1.2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
1.3. Образовательные учреждения дополнительного образования детей	педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, педагог - организатор, концертмейстер

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_i}{n}$$

где $D_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

D_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы ≤*≥
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильное функционирование учреждения	выполнение муниципального задания	100%	30%
		соответствие требованиям учреждения надзорных органов	отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	20%

	органов, учредителя	своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	10%
	обеспечение стабильности работы в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Развитие деятельности учреждения	реализация проектов, программ, реализуемых учреждением	муниципального уровня	5%
		регионального уровня	10%
		федерального уровня	15%
		международного уровня	20%
	включенность работников в реализацию проектов, программ мероприятий, реализуемых учреждением	более 20%	40%
		10 - 20%	30%
		5 - 10%	20%
	взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	наличие утвержденного плана совместной деятельности	10%
		наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	10%
		мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	10%

Выплаты за качество выполняемых работ			
Достижения обучающихся, педагогов в мероприятиях	результативность участия в мероприятиях (победители, призовые места)	на региональном уровне	15%
	соотношение числа победителей, призеров от общего числа участников в мероприятиях	более 0,2	40%
Достижения учреждения	признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	10%
		положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	10%
		победы, призовые места в конкурсных мероприятиях, конференциях	40%
Обеспечение информационной открытости учреждения	проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности учреждения	наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, о правах и обязанностях обучающихся, о действующем законодательстве и с другой информацией	10%
		системное сопровождение официального интернет-сайта учреждения	10%
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	100%	40%
Непрерывное профессиональное развитие	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность учреждения	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99% - 100%	40%
		95% - 98%	30%
	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя	50%
За качество выполняемых работ			
Управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность кадрами структурного подразделения 100%	30%

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

№п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3 (включительно)	30%
	свыше 3	60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности краевых государственных образовательных учреждений	60%
	за работу по реализации программы подготовки лиц, желающих принять на воспитание в семью ребенка, оставшегося без попечения родителей	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <*>	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%	

при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <***>	40%

 <*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНОМУ
БУХГАЛТЕРУ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % <*>
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
		краевые	50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		муниципальные	60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.