

СОГЛАСОВАНО
Представитель общего собрания
трудового коллектива
С.В. Чередник
31 января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ ДО ЦДО
И.В.Стародубцева
31 января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр дополнительного образования»
г.Енисейска Красноярского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, мнением трудового коллектива, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников учреждения, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований, предоставляемых из краевого бюджета, если иное не установлено решением Енисейского городского Совета депутатов бюджета города Енисейска.

1.5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Енисейского городского Совета депутатов о бюджете города Енисейска.

1.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работникам выплачивается:

30-го числа текущего месяца – за первую половину месяца;

15-го числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

1.8. В соответствии со статьей 136 ТК РФ при выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.9. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2.ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

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

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

где

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

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

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

2.4.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются 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.

2.4.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20

2.4.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$K = K1 + K2$, где:

$K1$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения;

$K2$ - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.4.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента ($K2$) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%$$

где:

$Q1$ - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q_{гар} - Q_{стим} - Q_{отп}$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{гар}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ - 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 педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР и УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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;
- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).
- работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, руководителей, заместителей руководителя в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.3. В соответствии со статьей 129, статьей 133, статьей 133.1 ТК РФ не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением 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, 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.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Работникам учреждения по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплату 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);

- специальная краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени).

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений дополнительного образования определяются согласно *приложениям № 3 и № 8* к настоящему Положению.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных п. 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные *приложением № 3 и № 8* к настоящему Положению.

4.11 Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно *приложению № 4* к настоящему Положению.

4.11.1. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, 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.

4.11.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", и месячной

заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных 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 5** к настоящему Положению.

4.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную оценку.

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

C_{1балла} - 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 (год, полугодие, квартал).

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

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

Qстимрук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

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

Qстим не может превышать Qстим1,

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Qстим1 - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп - фонд оплаты труда 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;

Qгар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп - 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.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

Qбаз - фонд оплаты труда 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 без учета выплат по итогам работы;

Nотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

5.3. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренным пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактические основания для предоставления материальной помощи.

5.4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

специальная краевая выплата (устанавливается ежемесячно, по основному месту работы. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей. Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени).

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, учреждению необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. 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.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений 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 Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений:

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Должности, профессии работников учреждений
1	Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования педагог-организатор

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

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, утверждается ежегодно приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска», но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» 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 учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с МКУ «Управление образования г. Енисейска».

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежемесячно комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной МКУ «Управление образования г. Енисейска» (далее - комиссия).

6.14. Специалисты МКУ «Управление образования г. Енисейска» представляют в

комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии МКУ «Управление образования г. Енисейска» издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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;
- персональная выплата;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

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;
- повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, и заместителей учреждения дополнительного образования устанавливаются согласно **приложению № 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30 % 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,	20 %

искусствоведения*** при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»***	15 %
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20 %
от 5 года до 10 лет*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	15 % 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*** при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	25% 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).

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом МКУ «Управление образования г. Енисейска» ежемесячно в процентах от должностного оклада.

Предельное количество должностных окладов руководителей автономных учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения дополнительного образования детей в области образования до 18 должностных окладов руководителям учреждений 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 (на основании Постановления администрации города Енисейска № 38-п от 30.01.2024 г. «О внесении изменений в постановление от 20.02.2023 № 44-п «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений»).

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению МКУ «Управление образования г. Енисейска» на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям учреждений, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99%	70%
		от 99,1% до 100%	100%
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%
	капитальный ремонт		50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%
		федеральные	80%
		межрегиональные	70%
		региональные	60%
		внутри учреждения	50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Руководителю учреждения и его заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.23. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа МКУ «Управление образования г. Енисейска» в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.24. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход

деятельности, может направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

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

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений 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 руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального 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 муниципальной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

6.26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений) определяется в соответствии Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска» в размере, не превышающем размера, установленного **приложением 7** к настоящему Положению.

6.27. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

Руководителю учреждения, его заместителям ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителям учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом 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;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от
05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
-		3849
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053 <*>
2-й квалификационный уровень		4498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649
	при наличии высшего профессионального образования	7569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959
	при наличии высшего профессионального образования	7926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623
	при наличии высшего профессионального образования	8683
4-й 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 4305 руб.

2. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общетраслевых должностей устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4276
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4498
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	4943
2-й квалификационный уровень	5431
3-й квалификационный уровень	5961
4-й квалификационный уровень	7167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по охране труда" устанавливается в размере 4650 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "специалист по закупкам" устанавливается в размере 4650 руб.

3. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных [Приказом](#) Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

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

"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6854
5-й квалификационный уровень	7742
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5-й квалификационный уровень	8367
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1-й квалификационный уровень	8993
2-й квалификационный уровень	10418
3-й квалификационный уровень	11219

4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	3481
2-й квалификационный уровень	3649
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4053
2-й квалификационный уровень	4943
3-й квалификационный уровень	5431
4-й квалификационный уровень	6542

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист муниципального опорного центра	4 943
Костюмер	4 053

**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) (кроме медицинских работников) <***>	20

<*> 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

**ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1.	2.	3.	4.	5.
педагог дополнительного образования, методист, педагог-организатор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Профессиональное развитие педагогического работника	Популяризация педагогического опыта в различных формах (проведение мастер-классов, открытых занятий, участие в семинарах, конференциях, публикация материалов, разработка проектов и др.), участие в конкурсах профессионального мастерства	участие в мероприятиях, конкурсах, победа в профконкурсах	20-80 б. (в зависимости от качества, сложности, уровня мероприятия)
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ПДН	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ПДН	За каждого обучающегося	5 б., но не более 50 б.

Повышение престижа учреждения, выполнение общественной нагрузки	Участие в межведомственных совместных мероприятиях, выездных акциях, выступление в концертных программах на городских праздниках и мероприятиях Оформление тематических выставок Подготовленные материалы в СМИ Проведение экскурсий организация очного городского конкурса, акции для учащихся, педагогов, родителей, воспитательного мероприятия участие в общественной работе, работа на учебно-опытном участке	1 материал СМИ	3 б.
		1 выступление соло	7 б.
		1 выступление коллектива	20 б.
		1 мероприятие 1 выставка 1 экскурсия	10-40 б.
Выплаты за качество работ			
Достижение обучающихся в конкурсных мероприятиях	дистанционный формат	Участие	3 б.
		Призер	7 б.
	очный формат:	Участие Призер	10-70 б. (в зависимости от результативности и уровня мероприятия)

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу) <*>
1	2	3
1	Выплата за 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	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", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в	20%

	течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%

 <*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета 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).

**РАЗМЕР
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	процент освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95 % выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25
	капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	без замечаний	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей автономных образовательных учреждений дополнительного образования

Должности	Критерии оценки Результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения, заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования организации учреждения	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Своевременное исполненных предписаний надзорных органов в рамках своих компетенций	15%
			Отсутствие замечаний по ведению работы в личном кабинете Единой Информационной Системе (https://zakupki.gov.ru)	5%
		Выполнение муниципального задания (плана финансово-хозяйственной деятельности), бюджетной сметы	Целевое и эффективное освоение бюджетной сметы	7%
			98% - 100%	7%
			95% - 97%	5%
			Выполнение муниципального задания: 90 - 100%	5%
			Своевременное размещение муниципального задания, отчетов о выполнении муниципального задания на официальных сайтах организации, bus.gov.ru	3%
			Отсутствие обращений о выделении дополнительных бюджетных ассигнований в процессе исполнения бюджетной сметы (планов финансово-хозяйственной деятельности)	5%
			Обеспечение на 1 июля контрактации договорных обязательств в размере 80% от запланированных на год бюджетных ассигнований для осуществления закупок	5%

			товаров, работ, услуг	
			Отсутствие заключенных договоров, контрактов на выполнение работ и оказание услуг без бюджетных обязательств	5%
		Обеспечение сохранности имущества и улучшение материально-технической базы	Обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации - 100%	3%
			Улучшение материально-технической базы за предыдущий год	3%
		Информационная открытость учреждения	Соответствие структуры и содержания сайта требованиям законодательства	3%
			Актуальность размещения материалов учреждения на сайте	3%
		Укомплектованность педагогическими кадрами	Отсутствие незакрытых вакансий педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, и при этом отсутствие педагогов, имеющих нагрузку более установленного минимума	5%
		Обеспечение безопасных условий для организации образовательного процесса	Отсутствие детского травматизма	3%
			Отсутствие травм, несчастных случаев у работников	3%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Развитие деятельности учреждения	Реализация региональных, федеральных, проектов программ, мероприятий	Региональный уровень: 10% - за каждый проект, но не более 20%	20%	
		Федеральный уровень: 15% - за каждый проект, но не более 30%	30%	
	Реализация муниципальных проектов, мероприятий	Организация и проведение муниципальных массовых мероприятий для учащихся (конкурсов, конференций, соревнований) 5% - за каждое мероприятие, но не более 30%	30%	
		Участие обучающихся, педагогов в муниципальных межведомственных мероприятиях, общественно-	20%	

			значимых социальных проектах 5% - за каждый проект, но не более 20%	
			Организация и проведение мероприятий для детей, пребывающих в лагерях с дневным пребыванием детей	10%
		Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства (очное)	муниципальный уровень 5% - за каждого участника, но не более 10%	10%
			региональный, всероссийский уровень	10%
		Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (1 и высшая квалификационные категории)	80% и более,	10%
			от 60 до 79,95%	5%
		Организация повышения квалификации кадров	Отсутствие педагогов, не проходивших КПК (не менее 72 часов) в течение 3 - лет	5%
		Профилактика безнадзорности и правонарушений	Сохранение контингента обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета	10%
		Доля обучающихся, получающих образование по индивидуальным учебным планам (ИУП)	более 25%	10%
			15-25%	5%
		Доступность качественного образования	Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей ОВЗ, детей-инвалидов	5%
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ для детей дошкольного возраста 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
			Реализация дополнительных предпрофессиональных образовательных программ 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ в дистанционной форме 2% за каждую программу, но не	10%

			более 10%	
			Реализация дополнительных общеразвивающих программ по сетевому взаимодействию с другими организациями 2% за каждую программу, но не более 10%	10%
		Предоставление дополнительных платных услуг	Результативность	10%
		Инновационная деятельность	Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, ресурсного, опорного центра	10%
		Участие образовательной организации в конкурсных мероприятиях	муниципальный уровень	10%
			региональный или федеральный уровень	20%
		Работа руководителя образовательной организации в составе экспертной группы, жюри муниципальных конкурсов	Работа в составе муниципальной экспертной группы, жюри:	10%
			двух и более	10%
			одной	5%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Достижения обучающихся, педагогов, образовательной организации в региональных, федеральных, международных мероприятиях	Результативность участия обучающихся в региональных, федеральных, международных мероприятиях	Победители, призовые места на региональном уровне: по 2% за каждого победителя или команду, но не более 20%	20%	
		Победители, призовые места на федеральном уровне: по 5% за каждого победителя или команду, но не более 40%	40%	
		Победители, призовые места на международном уровне: по 10% за каждого победителя, но не более 50%	50%	
	Результативность личного участия педагогов в муниципальных, региональных, федеральных мероприятиях	Победители, призовые места на - муниципальном уровне - по 5% за каждого победителя; - региональном уровне - по 7% за каждого победителя; - федеральном - по 10% за каждого победителя. В целом не более 30%	30%	
	Наличие у образовательной организации статуса	муниципальный уровень	10%	
региональный, федеральный		20%		

		победителя или призера конкурсных мероприятий	уровень	
Качество образовательных результатов	Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы	не менее 95%	10%	
	Сохранность контингента обучающихся	Доля обучающихся, отчисленных из образовательной организации (по их желанию) составляет менее 10%	5%	
	Использование инновационных технологий	Обучение детей с ОВЗ и инвалидов с использованием дистанционных технологий	10%	
	Осуществление персонифицированного финансирования (ПФДО)	Достижение показателя охвата детей ПФДО	10%	
	Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворенных качеством образования	более 80% опрошенных	5%	
Эффективность управления УДО		Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления бухгалтерской и финансово-экономической отчетности	5%	
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения	5%	
		Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	5%	
		Привлечение внебюджетных средств (в том числе грантовых)	5%	

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ**

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5

**ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
костюмер	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования, костюмов, инвентаря, используемого для организации массовых мероприятий, погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством	5 10 20
			до 1 часа	
		до 2 часов		
			свыше 2 часов	20
	участие в мероприятиях	качественная подготовка костюмов	1 мероприятие	30
уборщик сл.помещений, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение праздников для обучающихся	постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	30
техник-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Ведение документации учреждения	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	20	
Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	10	
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	ведение баз автоматизированного сбора информации	отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30	
Специалист по кадрам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	полнота и соответствие документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование его в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	стабильно	30
	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30
	Осуществление дополнительных	наличие дополнительных	постоянно	20

	работ	работ		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	30
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	0	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10