

ПРИНЯТО
решением Общего собрания
работников
МБУ ДО «ЦВР «Истоки»:
протокол № 2
от « 09 » 01 20 24 г.

УТВЕРЖДАЮ
МБУ ДО «ЦВР «Истоки»
А.В.Ежов

приказ № д от « 09 » 01 20 24 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и стимулирующих выплат работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы «Истоки» г. Челябинска»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда», приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 318/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска», с изменениями в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 28.03.2023 № 37/14, вступает в силу с 01 марта 2023 года.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах работников МБУ ДО «ЦВР «Истоки» (далее по тексту – Положение), устанавливает размеры и условия оплаты труда работников МБУ ДО «ЦВР «Истоки» (далее – Учреждение).

Положение утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения качества образования, роста профессионального мастерства, развития творческой активности.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) Рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Челябинской области городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениями № 1 – 4 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца – выплата за первую половину месяца и 8 число месяца следующего за

отчетным – выплата за вторую половину месяца.

2.8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации

3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.

3.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}$, где: $M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю; $V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера; $K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

3.4. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогов:

1) за работу, осуществляемую на условиях внешнего совместительства и внутреннего совместительства;

2) для которых данное учреждение является местом основной работы;

3.5. Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы

часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.7. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.8. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогов и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в учреждение на условиях совместительства.

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового

права, разделом 5 (Приложение 5) настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсации, за работу во вредных (опасных) условиях труда регулируются статьями 92, 11 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются в соответствии с приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» и постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 03.10.1986 № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»: на работах с вредными условиями труда – на работах с тяжелыми и вредными условиями труда 4%.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

5.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи, а также кроме разовой премии.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей), которая устанавливается

работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания, которая устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, которая устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, которая производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере дневной заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время, которая оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее, минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

б) повышенная оплата сверхурочной работы, которая производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

7) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Приложение 5) включает в себя:

- выплаты при выполнении работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

8) выплаты за дополнительную работу, не входящие в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ

Повышенная оплата устанавливается в указанных размерах в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и

(или) преподавательской (учебной) работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы) повышенная оплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6. Виды выплат стимулирующего характера и порядок установления

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты.

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, (Приложение 4) к настоящему положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом общего мнения собрания работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей и критериев эффективности работы учитываются методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 № 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 № 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 № 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 № АП-1073/02.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Сотрудник, имеющий дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке и не снятое в отчетном периоде, может быть лишен до 100% стимулирующих выплат на период, следующий за отчетным, на основании решения руководителя учреждения.

6.6. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы. Премияльные выплаты осуществляются работникам, добросовестно выполняющим должностные обязанности, неукоснительно соблюдающими нормы трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, охраны труда.

6.7. Порядок премирования:

- премирование работников учреждения носит индивидуальный характер;
- премирование работников производится по итогам работы за год (год, полугодие, триместр, месяц);
- размер премии устанавливается строго индивидуально;
- основанием для начисления премии является приказ директора, изданный на основании ходатайства и протокола заседания комиссии.

6.8. Выплаты стимулирующего характера учитываются для расчета среднего заработка работников.

6.9. Материальная помощь выделяется по приказу директора учреждения в исключительных случаях при наличии фонда оплаты труда. Исключительность случая определяет комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.10. Материальная помощь выделяется по заявлению работника Учреждения:

- на оздоровление в размере 6000,00 рублей;
- к ежегодному отпуску в размере 6000,00 рублей;
- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников сотрудника учреждения в размере 6000,00 рублей;
- по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.д.) в размере 6000,00 рублей;
- в связи с травмой или несчастный случай на производстве в размере 6000,00 рублей;
- при проведении свадьбы сотрудника в размере 6000,00 рублей;
- при рождении у сотрудника ребенка в размере 6000,00 рублей.

7. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения

7.1. Настоящие положения устанавливают критерии и порядок расчетов стимулирующих выплат педагогическим работникам за результативность и эффективность работы.

7.2. Основанием для назначения стимулирующих выплат являются высокий профессиональный уровень работников, который оценивается в зависимости от результатов и качества выполняемой работы.

7.3. Стимулирующая выплата педагогам организаторам и педагогам дополнительного образования за участие в мероприятиях и результативность назначается на основании поданных документов и выплачивается в течении 3 месяцев.

Данные выплаты производятся на основании приказа директора при наличии фонда оплаты труда.

7.4. Процедура начисления стимулирующих выплат: комиссия, на основании имеющихся данных по действующим критериям оценки качества работы, заполняет оценочный лист.

7.5. Источниками информации о качестве работы педагога являются:

-аналитическая информация о работе педагога за анализируемый период по всем направлениям

-оценочный лист (Приложение 8).

-перечень мероприятий годового плана, учитываемых в оценке качества работы педагогических работников на учебный год.

7.6. Состав комиссии Учреждения по стимулирующим выплатам утверждается приказом.

7.7. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины ее членов.

7.8. Руководитель организует работу экспертной комиссии по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат. По результатам работы комиссии директором издается приказ по учреждению.

7.9. В случае несогласия с решением экспертной комиссии работник имеет право написать заявление на его пересмотр. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

7.10 После разрешения всех разногласий экспертная комиссия утверждает оценочные листы (Приложение 8), а директор издает приказ о назначении выплат.

7.11 Приказ с утвержденным оценочным листом и суммой стимулирующей выплаты передается в бухгалтерию для расчета выплат работникам.

7.12 Стимулирующая выплата может быть отменена полностью или уменьшен ее размер при условиях:

-отсутствия средств фонда оплаты труда;

-принятых мер дисциплинарного взыскания в отношении работника (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными нормативно-правовыми актами;

-не выполнения нормативов.

7.13. Основанием для снижения или прекращения выплаты работнику является приказ директора, согласованный с комиссией.

8. Условия оплаты руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда бюджетных учреждений, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

8.5. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Данные выплаты устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, по ходатайству руководителя учреждения и осуществляются за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности в абсолютном размере или в процентном отношении к доходу учреждения от приносящей доход деятельности.

8.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

8.7. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска.

8.8. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

8.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные

оклады иных заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

8.10. Руководитель учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников образования (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 5.

8.11. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела 5 настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

8.12. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом Приложения 7 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера заместителям учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

8.13. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

9. Заключительные положения

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем Учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

9.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска – Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального Учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального Учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение

определенных уставом учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального Учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

9.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего правового акта органа государственной власти, принявшего решение о направлении субсидии.

9.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части оплаты труда.

9.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих¹

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные, профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	5 300

Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих¹

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
--------------------------	--	--------------

1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка, статистик; экспедитор	6420
----------------------------	---	------

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «Старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутри должностная категория	6970

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-сметчик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда; экономист; юрист-консульт	7550
3 квалификационный уровень	Должность служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	8070

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

**Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих¹**

¹ Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2 квалификационный уровень	Методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог.	12 350
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	14 000
4 квалификационный уровень	Старший методист	16 500

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых работникам УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, или фиксированная сумма)	Период выплат
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За сложность, напряженность	до 100% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
1.2.	За выполнение особо важных, срочных работ	до 50% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1.	За наличие ученой степени: «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения; «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	10% от оклада 15% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
3.2.	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: <1> «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;	10 % от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора

	<p>«Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;</p> <p>«Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;</p> <p>медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»</p>		
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет <2>		
4.1.	<p>Педагогическим работникам муниципальных учреждений за стаж работы в отрасли, при стаже работы:*</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 5 до 10 лет; - от 10 до 15 лет; - от 15 лет и выше 	<p>10% от оклада</p> <p>15% от оклада</p> <p>20% от оклада</p>	<p>Ежемесячно со дня издания приказа директора</p>
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников **		
5.1.	<p>Выплата педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за 1 квалификационную категорию; - за высшую квалификационную категорию 	<p>15% от оклада</p> <p>25% от оклада</p>	<p>Ежемесячно со дня издания приказа директора</p>
6.	Премияльные выплаты:		
6.1.	по итогам работы за отчетный период педагогическому персоналу	до 150% от оклада	Единовременно (месяц, квартал, полугодие, год)

6.2.	по итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному персоналу	до 150% от оклада	Единовременно (месяц, квартал, полугодие, год)
6.3.	по итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу	до 200% от оклада	Единовременно (месяц, квартал, полугодие, год)

<1> при наличии у работника двух и более оснований для данной выплаты начисление производится по одному из них по выбору работника

<2> надбавка за выслугу лет устанавливается по основному месту работы по основной занимаемой должности. В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном начислении время работы в данных должностях, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет

*Выплата за стаж работы производится: при нагрузке работника менее ставки (18 часов) выплата за стаж начисляется от фактической нагрузки.

**Выплата за категорию производится от общей нагрузки пропорционально фактически отработанному времени.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения, в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

Право на изменение стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Перечень и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителю, заместителям руководителя,
главному бухгалтеру УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада, или фиксированная сумма)	Период выплат
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За выполнение особо важных, срочных работ	до 50% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	до 100% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения	5% от оклада	Ежемесячно со дня издания приказа директора
4.	Премияльные выплаты		
4.1.	по итогам работы за отчетный период	до 100% от оклада	Единовременно (месяц, квартал, полугодие, год)

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения - приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность деятельности учреждения и его руководителя;
- заместителям руководителя, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность, напряженность)
Критерии оценки педагога-психолога**

№ п/п	Критерии эффективности	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Качественное ведение документации	до 50%
2.	За эффективную качественную работу, направленную на сохранение психологического, соматического и социального благополучия учащихся	до 50%
3.	За развитие творческих способностей	до 100%
4.	За организацию деятельности учащихся в досуговое время	до 100%
5.	подготовка, участие в организации мероприятий районного, городского уровней	До 100%

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки социального педагога**

№ п/п	Критерии эффективности	Размеры выплат (% от оклада)
1.	За эффективную качественную работу, направленную на сохранение психологического, соматического и социального благополучия учащихся	до 50%
2.	За развитие творческих способностей	до 50%
3.	За организацию деятельности учащихся в досуговое время	до 100%
4.	Подготовка, участие в организации мероприятий районного, городского уровней	До 100%
5.	Качественное ведение документации	До 50%

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.4
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки педагога-организатора**

№ п/п	Критерии эффективности	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Работа по организации ученического самоуправления	до 50%
2.	Работа по созданию костюмов к проводимым мероприятиям	до 100%
3.	Систематическая работы по эстетическому оформлению мероприятий	до 100%
4.	За развитие творческих способностей	до 100%
5.	За организацию деятельности учащихся в досуговое время	до 100%
6.	Высокий уровень ведения установленной документации	до 50%
7.	За эффективную и качественную работу, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия учащихся	до 50%
8.	Подготовка, участие в организации мероприятий районного, городского уровней	До 50%

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки методиста, старшего-методиста**

№ п/п	Критерии эффективности	Размеры выплат (% от оклада)
1.	За результативное участие в инновационной деятельности	до 50%
2.	За участие в работе профессиональных сообществ (методический совет, комиссия, экспертиза, конкурсы)	до 50%
3.	За оказание методической помощи в разработке программ УМК и иных методических продуктов	до 100%
4.	Подготовка к участию педагогических работников организации в мероприятиях районного, городского уровней	До 100%
5.	За результативное участие в подготовке методических материалов, документов	До 100%

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ (сложность напряженность)
Критерии оценки педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии эффективности	Размеры выплат (% от оклада)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Наполняемость учащихся в объединениях (превышение норматива детей) 20-45% 46-65% 65-85% 85-105% 105-125% 125-145%	10% 20% 30% 40% 50% 60%
2.	За развитие творческих способностей, организацию деятельности учащихся в досуговое время,	40

педагогическое сопровождение объединениями и учащимися	
--	--

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.7
к Положению об оплате труда

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
Выплаты за качество выполняемых работ
личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

№ п/п	Критерии оценивания	% надбавки	
1.	Подготовка и участие в проведении мероприятий районного, городского уровней	До 100	
2.	Подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью	До 20	
3.	Высокий уровень участия творческих коллективов и учащихся в конкурсах, соревнованиях, фестивалях различного уровня	до 5 мероприятий в месяц	До 10
		от 6 до 10 мероприятий в месяц	До 20
		более 10 мероприятий в месяц	До 30
4.	Организация (проведение) мероприятий различного уровня	Районный уровень	До 10
		Городской уровень	До 20
		Областной уровень	До 30
5.	Высокий уровень проведения внутренних (масштабных) традиционных мероприятий	До 20	
6.	Организация участия в городских общественно-значимых мероприятиях	До 100	
7.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций в СМИ	До 50	
8.	Обеспечение эффективного участия педагогов дополнительного образования в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах методических разработок, мастер-классах различного уровня	До 20	
9.	Эффективное личное участие в конкурсах различной направленности и конкурсах профессионального мастерства	До 20	
10.	Эффективное транслирование собственного опыта (Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого мероприятия или урока на городских, окружных методических объединениях, семинарах, круглых столах, конференциях, съездах, фестивалях, мастер-классах)	До 20	
11.	Высокие результаты участия в мероприятиях районного уровня	Наличие победителей	10%
		Наличие призеров	5%

12.	Высокие результаты участия в мероприятиях городского уровня	Наличие победителей	15%
		Наличие призеров	10%
13.	Высокие результаты участия в мероприятиях областного уровня	Наличие победителей	20%
		Наличие призеров	15%
14.	Высокие результаты участия в мероприятиях российского и международного уровня	Наличие победителей	25%
		Наличие призеров	15%
15.	Высокие результаты участия в иных мероприятиях, не входящих в официальные календари	Наличие победителей	10%
		Наличие призеров	5%
17.	Высокий уровень ведения документации		25%
18.	Положительные результаты по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма		До 20%
19.	За участие в качестве судьи, эксперта или члена жюри в соревнованиях, конкурсах и мероприятиях различного уровня		До 50%
20.	Наличие учащихся, участников волонтерского движения, добровольческих (волонтерских) акций и/или проектов, в том числе инициированных воспитанниками		До 50%
21.	Организация и проведение походов (экспедиций) , экскурсий с учащимися		До 50%
22.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ		*Расчет по формуле

* Показатель 21 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n} \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Приложение № 4.8
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала
Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты.
Критерии оценки**

№ п/п	Критерий	Индикативы	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)*	За безусловное выполнение требований СанПин	до 40%
		Соблюдение правил безопасности при использовании моющих и дезинфицирующих средств	до 50%
		Хранение санитарно-технического оборудования и приспособления в соответствии с правилами хранения инвентаря	до 50%
		Оперативность выполнения обязанностей и качество работы	до 100%
		Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков в помещениях	до 100%
		Обеспечение бесперебойной работы систем электроснабжения	до 100%
		Устранение аварийных ситуаций	до 100%
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	до 100%
		Эффективное, своевременное и качественное выполнение ремонтных работ разного уровня	до 100%
2.	Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Отсутствие замечаний со стороны родителей, администрации и сотрудников	до 30%
		Проявление инициативы творческого и комплексного подхода в решении поставленных задач	до 50%
		Образцовое содержание служебного помещения (сохранность имущества, обновление и ремонт)	до 50%
		Активное участие в общественных мероприятиях (субботники)	до 50%
		За рациональное использование ресурсов	до 50%

	За содержание рабочего места, инвентаря в надлежащем санитарном состоянии с требованием СанПин	до 100%
--	--	---------

* Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.9
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала
Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты
Критерии оценки**

№ п/п	Критерий	Индикативы	№ п/п
1.	Интенсивность и результативность (сложность и напряженность)*	Своевременное и качественное ведение баз информационно-аналитических систем	1.
		Внедрение новых программ и технологий	
		Своевременное медицинское страхование сотрудников учреждения	
		Организованная работа с военкоматом	
		Образцовое содержание рабочего места	
		Работа с базой данных соискателей (резюме)	
		За состояние отчетности, документооборота в учреждении	
		Периодическое расширение документооборота, связанное со спецификой учреждения дополнительного образования	
		Бесперебойная работа компьютерной техники	
2.	Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях комплексной автоматизации и условий перехода на новые положения, инструкции по бюджетному учету в условиях изменяющейся законодательной базы	2.
		Отсутствие замечаний по ведению документации	
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы системы	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации по вопросам заключения трудовых договоров и оформления	

	дополнительных соглашений к ним	
	Своевременная сдача отчетности	
	Отсутствие обоснованных жалоб и конфликтов	
	Высокая исполнительская дисциплина	
	Своевременное оперативное предоставление администрации и работникам информации, поступающей через электронную почту	

* Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.10
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством
Выплаты за качество выполняемых работ, личный вклад работника в достижение
эффективности работы учреждения
Критерии оценки**

№ п/п	Критерий	Индикаторы	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Интенсивность и результаты работы (сложность и напряженность) *	Качественные показатели по результатам инспекционно-контрольной деятельности вышестоящих органов (при условии проведения проверок)	до 50%
		Сохранность материально-технической базы	до 50%
		Способность с высоким качеством и в короткие сроки выполнять отдельные поручения	до 50%
		Поддержание благоприятного психологического климата среди младшего обслуживающего персонала,	до 20%
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 30%
		Высокий уровень материально-технического обеспечения учебного процесса, своевременное списание расходных материалов	до 20%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	до 40%
		Обеспечение сохранности материальных ценностей	до 30%
		Отсутствие вакансий младшего обслуживающего персонала	до 20%

		Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30%
2.	Качество выполняемой работы (личный вклад)*	Своевременное исправление предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	до 50%
		Своевременное и качественное выполнение текущих заявок на устранение неисправностей и неполадок во всех помещениях	до 50%
		Качественная подготовка учреждения к новому учебному году	до 50%
		Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей	до 20%
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 50%
		Своевременное проведение работы по инвентаризации	до 50%

* Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.11
к Положению об оплате труда

**Показатели эффективности деятельности заместителей директора
Выплаты за качество выполняемых работ (личный вклад)**

№ п/п	Критерии эффективности	Должность	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Высокий стабильный уровень в рейтинге учреждений дополнительного образования г. Челябинска	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 50%
2.	Личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР.	до 50%
3.	Организация и проведение мероприятий на разных уровнях (район, город, область, РФ)	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 50%
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников и родителей	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 10%
5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 50%
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная подготовка отчетных материалов)	Все заместители	до 50%

7.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Все заместители	до 10%
8.	Высокий уровень ведения документации, предоставления оперативной информации	Заместитель по УВР	до 10%
9.	Высокий уровень проведения воспитательных мероприятий на уровне района, города, области, РФ	Заместитель по ВР	до 30%
10.	Выполнение количественных показателей утвержденных муниципальным заданием	Заместитель по УВР	до 30%
11.	Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР, Зам. по безопасности	до 30%
12.	Участие учреждения в инновационной деятельности	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 50%
13.	Участие учреждения в проведении мероприятий, семинаров, конференций районного, городского, областного уровней	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 50%
14.	Своевременное исправление предписаний надзорных органов, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	до 20%
15.	Сохранение контингента учащихся	Заместитель по УВР, Заместитель по ВР	До 100%
16.	Своевременное взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	Все заместители	До 100%

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

Приложение № 4.12
к Положению об оплате труда

Показатели эффективности деятельности **работников бухгалтерии**
Выплаты за качество выполняемых работ
личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения

№ п/п	Критерий	Индикаторы	Должность работника	Размеры выплат (% от оклада)
1.	Интенсивность и высокие результаты	Внедрение новых программ и технологий	бухгалтер	до 20%

(сложность и напряженность)*

Проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности, подготовка предложений по улучшению деятельности учреждения	бухгалтер	до 20%
Оказание методической помощи сотрудникам по вопросам бухгалтерского учёта, контроля, отчётности и анализа хозяйственной деятельности	бухгалтер	до 20%
Качественный учёт основных средств, товарно-материальных ценностей, отсутствие замечаний в результатах инвентаризации	бухгалтер	до 50%
Выполнение работ разъездного характера	бухгалтер	до 10%
Согласованность и оперативность действий с хозяйственной службой по исполнению потребностей	Контрактный управляющий	до 50%
Консультации с поставщиками в целях определения состояния конкурентной среды на рынках товаров, работ и услуг	Контрактный управляющий	до 50%
Определение наилучших технологий для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Контрактный управляющий	до 50%
Исполнение муниципального задания в пределах установленных в пределах допустимых отклонений	Главный бухгалтер	до 50%
Своевременное и достоверное размещение на сайтах ЕИС, МИС информации о закупках	Контрактный управляющий	до 50%
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Все работники	до 10%
Своевременное и качественное составление и предоставление бухгалтерской отчетности	Все работники	до 50%
Обеспечение своевременного и качественного перехода в условиях изменения форм деятельности учреждения, введения новых требований в	Все работники	до 20%

		соответствии с изменениями в правилах ведения бухгалтерского учета, инструкций бухгалтерского учета и т.д.		
		Своевременное и достоверное отражение финансово-хозяйственной деятельности учреждения в бухгалтерском учете	Все работники	до 50%
		Обеспечение учёта, систематизации и хранения документации	Все работники	до 20%
		Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	Все работники	до 30%
		Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	Главный бухгалтер,	до 20%
		Подготовка экономических расчётов, качественное ведение документации	Все работники	до 50%
		Внедрение передовых форм и методов учета	Главный бухгалтер	до 50%
		Внедрение компьютерных программ по бухгалтерскому учету и отчетности в ИФНС, ПФР, ФСС, в условиях перехода на новую программную версию	Главный бухгалтер	до 20%
		Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой оперативной информации	Главный бухгалтер	до 50%
		Высокий уровень исполнительской дисциплины	Все работники	до 50%
		Своевременность отражения хозяйственных операций в бухгалтерском учете	Все работники	до 30%
2.	Качество выполняемых работ (личный вклад работника)	Своевременное размещение и актуализация информации о деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки на официальном сайте в сети интернет,	Главный бухгалтер	до 100%
		Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	Главный бухгалтер,	до 100%

		бухгалтер	
	Положительные результаты проверок контрольных органов	Главный бухгалтер	до 100%
	Отсутствие жалоб со стороны работников	Все работники	до 30%
	Обеспечение планирования и осуществления закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных муниципальных нужд	Контрактный управляющий	до 100%
	Соблюдение требований законов 44-ФЗ при заключении договоров на поставку товаров, работ, услуг	Контрактный управляющий	до 100%
	Обоснование начальной максимальной цены контрактов	Контрактный управляющий	до 100%
	Ведение персонифицированного учета сотрудников в условиях комплексной автоматизации ми условиях перехода на новые положения, инструкции по бюджетному учету в условиях изменяющейся законодательной базы	Главный бухгалтер, бухгалтер	до 100%
	За сбор и предоставление оперативной информации в сжатые сроки по запросу вышестоящих учреждений, контрольных органов и фондов		

* Не более 100 % по критерию

За выполнение особо важных (срочных) работ	<i>Виды работ, относящихся к особо важным (срочным) определены в <u>Приложении 8</u> настоящего Положения</i>	1-3 месяца	от 10% до 50%
--	---	------------	---------------

**Перечень и размеры выплат компенсационного характера
работникам УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (% от оклада)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, связанных с вредными и иными условиями труда (на основании актов об аттестации рабочего места)	4%
2.	Выплаты высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда	12%
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
3.1.	доплата за совмещение профессий (должностей)	до 100%
3.2.	доплата за расширение зон обслуживания	до 100%
3.3.	доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 100%
3.4.	доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит	В двойном размере
3.5.	Работу в качестве члена в составе городских методических объединений	20%

**Перечень
видов работ, выполнение которых может быть отнесено
к особо важным (срочным) заданиям**

№ п/п	Критерии эффективности	Оцениваемый период	Оценка %
1.	Работа во временных творческих группах, экспертных группах.	1-3 месяца	до 50% от оклада
2.	Разработка новых программ, положений.	1-3 месяца	до 50% от оклада
3.	Участие в проведении ремонтно-строительных работ	1-3	до 50% от

		месяца	оклада
4.	Проведение мероприятий, не включённых в годовой план.	1-3 месяца	до 50% от оклада
5.	Участие в проектах	1-3 месяца	до 50% от оклада
6.	Предоставление документации, информации и отчетности в проверяющие и контролирующие органы	1-3 месяца	до 50% от оклада
7.	Корректировка планов-графиков, спецификаций, плана закупок и других финансово-экономических документов	1-3 месяца	до 50% от оклада
8.	Осуществление наиболее эффективных методов ценовой политики при заключении договоров на поставку товаров, услуг	1-3 месяца	до 50% от оклада
10.	Проведение мероприятий по сокращению затрат на ремонт здания и помещений и расходов на содержание.	1-3 месяца	до 50% от оклада
11.	Подготовка срочной информации, расчетов (прогноз, план, отчет, оценка показателей) по различным видам деятельности по запросам вышестоящих организаций.	1-3 месяца	до 50% от оклада
12.	Активное участие в работе комиссий по разработке положений, нормативных документов, разработке программных продуктов с целью совершенствования хозяйственного механизма, политики и управленческой структуры	1-3 месяца	до 50% от оклада
13.	Устранение последствий стихийных бедствий	1-3 месяца	до 50% от оклада
14.	Устранение последствий аварий	1-3 месяца	до 50% от оклада
15.	Устранение нарушения производственного цикла	1-3 месяца	до 50% от оклада
16.	Экспресс-анализ хозяйственных ситуаций с целью принятия управленческих решений руководством	1-3 месяца	до 50% от оклада
17.	Разработка и внедрение проектов	1-3 месяца	до 50% от оклада
18.	Оперативность в работе с документами и информацией	1-3 месяца	до 50% от оклада
19.	Другие виды работ	1-3 месяца	до 50% от оклада

Перечень оснований для премирования работников УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Подведение итогов учебного года.
2. Наличие предложений в приказах вышестоящих органов образования о премировании сотрудников учреждения.
3. Выполнение методической работы.
4. Проведение мероприятий.
5. Внедрение новых форм и методов обучения.
6. Укрепление учебно-материальной базы.
7. Сохранность имущества.
8. Результаты работы педагога.
9. Результаты методической и работы по самообразованию, выраженной в качестве выступления, открытых занятий, семинаров.
10. Степень участия в общественной жизни учреждения.
11. Личное участие в программах, проектах, конкурсах на разных уровнях.
12. Уровень производственной дисциплины, педагогической этики.
13. Качество и своевременность при сдаче отчетности заместителями директора и главным бухгалтером.
14. Подготовка учреждения к началу учебного года.
15. К праздничным (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, День учителя, Новый год) и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию.
16. Результаты труда, выраженные в соблюдении норм санитарного режима учреждения.
17. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
18. Итоги работы за анализируемый период.
19. Иные результаты и показатели работы.
20. За работу с обучающимися с применением социальных сертификатов.
21. За успешную деятельность по материально-техническому снабжению.
22. За высокий уровень организационной работы по финансово-экономическому направлению.
23. За высокое качество в обеспечении санитарно-технического состояния помещений.
24. За проведение работ, связанных с производственной необходимостью по обеспечению функционирования помещений.

