Обнародовано в сетевом издании – сайте

муниципальных правовых актов

Советского муниципального

округа Ставропольского края

и в муниципальных библиотеках

01.04.2024 г.

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОВЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 01 апреля 2024 г.№ 394**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ Г. ЗЕЛЕНОКУМСКА СОВЕТСКОГО РАЙОНА»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Советского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 5 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Советского городского округа Ставропольского края» (с изменениями), администрация Советского муниципального округа Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района».

2. Обнародовать настоящее постановление в форме размещения в сетевом издании – сайте муниципальных правовых актов Советского муниципального округа Ставропольского края и в муниципальных библиотеках.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Советского муниципального округа Ставропольского края Недолугу В.И.

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.

Глава Советского муниципального

округа Ставропольского края

С.В.ГУЛЬТЯЕВ

**УТВЕРЖДЕНО**

**постановлением администрации Советского муниципального округа**

**Ставропольского края**

**от 01 апреля 2024 г. № 394**

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ Г. ЗЕЛЕНОКУМСКА СОВЕТСКОГО РАЙОНА»**

**I. Общие положения**

Настоящее Примерное положение об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района» Ставропольского края (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Советского городского округа Ставропольского края от 09 января 2018 г. № 5 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Советского городского округа Ставропольского края» (с изменениями), в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых образовательных услуг и совершенствования системы оплаты труда.

Настоящее положение носит для Учреждения рекомендательный характер.

Примерное положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения;

объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководящих работников.

Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Примерного положения;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

мнения профсоюзного или иного представительного органа работников Учреждения.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Примерного положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Примерного положения.

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, по должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - приказом Министерства социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в зависимости от разряда выполнения работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих, не отнесенным к ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору по условиям изменения оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Советского муниципального округа Ставропольского края (далее - местный бюджет) и средств, поступающих от платных услуг, оказываемых Учреждением, и иной приносящей доход деятельности.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

Аттестация педагогических и руководящих работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

Размеры должностных окладов работников Учреждения индексируются в соответствии с действующим законодательством, правовыми актами органов местного самоуправления Советского муниципального округа Ставропольского края.

Размеры окладов руководителя и работников Учреждения после увеличения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается.

**II. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его**

**заместителей**

Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя Учреждения, его заместителей) Учреждения устанавливается в кратности 3.

Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу X настоящего Примерного положения.

Должностные оклады руководителя Учреждения:

**Таблица 1**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда  руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Руководитель (директор) | 23186 | 21717 | 20375 | 19165 |

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения рекомендуется устанавливать на 10% ниже окладов руководителя Учреждения.

Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании приказа управления образования администрации Советского муниципального округа Ставропольского края (далее управление образования) с учетом разработанных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за качество выполняемых работ.

Вновь принятому руководителю Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя за фактически отработанное им время в отчетном периоде и выплачивается с даты приема на должность руководителя Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются один раз в год с учетом результатов деятельности Учреждения в зависимости от достижения им показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя (Приложение 1 к настоящему Примерному положению).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения осуществляются так же с учетом обобщенных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя (при наличии таких условий):

за участие в реализации краевых инновационных площадок, ведение экспериментальной работы (наличие статуса районной экспериментальной площадки, региональной инновационной площадки, районной инновационной площадки), назначаются по итогам года и выплачиваются ежемесячно в размере:

20 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью, до 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников;

40 процентов должностного оклада – при условии количества обучающихся и (или) педагогических работников, охваченных инновационной деятельностью, свыше 50% от общего количества обучающихся и (или) педагогических работников;

за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы образовательных учреждений назначаются по итогам полугодия и выплачиваются ежемесячно в размере 20% от размера должностного оклада;

за участие в грантовых мероприятиях, финансируемых за счет различных фондов (5% от размера должностного оклада ежемесячно за каждое мероприятие в период его реализации);

за организацию образовательной деятельности по образовательным программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – в размере 15% от размера должностного оклада ежемесячно;

за организацию и проведение ремонта зданий Учреждения руководителю Учреждения на период проведения ремонта назначается выплата в размере 50% должностного оклада ежемесячно.

Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются и выплачиваются руководителям в следующем порядке:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Условия получения выплат за выполнение особо важных и ответственных работ | Периодичность | Размер выплаты в процентах к должностному окладу |
| 1. | За организацию работы ресурсных и иных районных центров | устанавливаются по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно | 20 (за организацию работ каждого центра) |
| 2. | За организацию районной стажировочной площадки | устанавливаются по итогам полугодия и выплачивается ежемесячно | 20 |
| 3. | За участие в неплановых мероприятиях краевого и всероссийского уровней | устанавливаются по итогам полугодия и выплачиваются в равных долях ежемесячно | 20 |
| 4. | За организацию и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и других районных и краевых массовых мероприятий:  до 2  свыше 2 | устанавливаются по итогам полугодия и выплачиваются в равных долях ежемесячно | 10  20 |

Анализ и оценка выполнения показателя эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется экспертной комиссией при управлении образования, обеспечивающей муниципально-общественный характер управления (далее – экспертная комиссия). На заседаниях экспертная комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных руководителем Учреждения итогов выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя согласно оценочному листу (Приложение 4 к настоящему Примерному положению). В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются руководителю Учреждения на доработку;

протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения показателя эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы образовательных учреждений;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных балов.

Экспертная комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя экспертной комиссии является решающим.

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем экспертной комиссии.

Решение экспертной комиссии является основанием для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю Учреждения к должностному окладу, производятся ежемесячно, начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения определяется по формуле:

С=С1балла Х Б1,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой руководителю Учреждения в плановом периоде;

Cl балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат в плановый период;

Б1 - количество баллов по результатам оценки показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

Стоимость балла определяется один раз в год.

Фонд оплаты труда для выплаты стимулирующего характера по бальной системе рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ стим. = ФОТ – ФОТ гар. – ФОТ прем. – ФОТ комп. – ФОТ ст.,

где:

ФОТ стим – фонд оплаты труда на выплату стимулирующего характера, предназначенный для бальной системы оплаты труда;

ФОТ – годовой фонд оплаты труда;

ФОТ гар. – гарантируемый фонд оплаты труда (окладная часть);

ФОТ прем. – фонд оплаты труда, предназначенный для премиальных выплат;

ФОТ комп. – фонд оплаты труда, предназначенный для выплат компенсационного характера;

ФОТ ст. – фонд оплаты труда, предназначенный для выплат за качество выполненных работ и за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стоимость 1 балла рассчитывается по следующей формуле:

С 1 балла = ФОТ стим. : Б где;

С 1 балла – стоимость одного балла;

ФОТ стим - фонд оплаты труда на выплату стимулирующего характера, предназначенный для бальной системы оплаты труда;

Б – общее количество баллов по Учреждению.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от общих результатов и качества работы, а также его заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом в соответствии с достижением им показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя за отчетный период (Приложение 2 к настоящему Примерному положению).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

Анализ и оценка выполнения показателя эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления премиальной выплаты по итогам работы осуществляется экспертной комиссией. На заседаниях экспертная комиссия рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных руководителем Учреждения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления премиальных выплат по итогам работы согласно отчету по показателям эффективности деятельности учреждения и его руководителя для установления премиальных выплат по итогам работы (Приложения 3 к настоящему Примерному положению).

В случае установления нарушений, представленные результаты возвращаются руководителю Учреждения на доработку;

протокол согласования отчёта по показателям эффективности деятельности учреждения и его руководителя для установления премиальных выплат по итогам работы руководителю Учреждения;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных результатов.

Экспертная комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя экспертной комиссии является решающим.

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

Заключение экспертной комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем экспертной комиссии.

Заключение экспертной комиссии является основанием для установления премиальной выплаты по итогам работы руководителю Учреждения.

Степень достижения руководителем показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя для установления премиальной выплаты по итогам работы отражается в заключении экспертной комиссии.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю Учреждения производятся и начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Руководителю, вновь назначенному на должность, устанавливается премия в размере до 50% должностного оклада ежемесячно на период до принятия решения экспертной комиссией о подведении итогов по результатам деятельности руководителя Учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в процентах от должностного оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства и кино, и образования (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю Учреждения производятся и начисляются ежемесячно пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливаются управлением образования и выплачиваются ежемесячно на основании показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 13% установленного должностного оклада, а при присуждении ученой степени – с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 20 %, «заслуженный» – 15 % установленного должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 10 % установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком, имеющим почетное звание «Заслуженный тренер России» - в размере 20 % установленного должностного оклада.

При наличии у руководителя Учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю Учреждения производятся пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда<\*>:

**Таблица 2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда  руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Заместитель руководителя  (директора, заведующего, начальника) | 20881 | 19559 | 18349 | 17260 |

<\*> В размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения, кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе, включены размеры ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Заместителям руководителя Учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за качество выполняемых работ.

Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера».

Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IX настоящего Примерного положения.

С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих, относящихся к ПКГ**

**должностей**

Размеры должностных окладов работников образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам должностей

Размеры должностных окладов, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | вожатый | 6304 |

Размеры должностных окладов, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений <\*>:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Должностные оклады, ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 8777 |

<\*> У руководителей структурных подразделений, осуществляющих педагогическую деятельность, должностной оклад, ставка заработной платы увеличивается на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями.

Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | | | | Должностной оклад(рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | делопроизводитель | | 6304 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя | | 6800 |
| 2 квалификационный уровень | | заведующий хозяйством | | 6923 |
| 3 квалификационный уровень | | заведующий производством (шеф-повар) | | 7170 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | | | |
| 1 квалификационный уровень | | без категории: бухгалтер | | 7789 |
| 3 квалификационный уровень | | I категория: программист | | 8283 |
| 4 квалификационный уровень | | ведущие: экономист, программист | | 8531 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | | | |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения | | 11620 | |

Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатное расписание Учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках» | | | |
| 1. | Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | звукооператор | 9835 |

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, и работников, относящихся к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Примерного положения.

Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Примерного положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

1. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификаци­онным уровням | Ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 8312 |
| 2. | 2 квалификационный уровень | концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор | 8812 |
| 3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель; методист; педагог-психолог | 9374 |
| 4. | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель | 10000 |

2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов, предусмотренных государственными федеральными требованиями по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в Учреждениях, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

5. С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Примерного положения.

6. Работникам, занимающим педагогические должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Примерного положения.

7. Педагогическая нагрузка руководителя Учреждения устанавливается в объеме до 14 часов в неделю, которая не является совместительством или совмещением. В связи с производственной необходимостью, по согласованию с начальником управления образования, педагогическая нагрузка руководителю Учреждения может составлять более 14 часов в неделю.

8. Педагогическая нагрузка заместителя руководителя Учреждения устанавливается в объеме до 14 часов в неделю, которая не является совместительством или совмещением. В связи с производственной необходимостью педагогическая нагрузка заместителя руководителя Учреждения может составлять более 14 часов в неделю.

**V. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов управления образования) привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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).

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 его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Руководитель Учреждения, в пределах имеющихся средств, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Контингент обучающихся | Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|  |  | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей | 0,04 | 0,04 | 0,03 |

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета – высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 – для профессоров, докторов наук;

0,04 – для доцентов, кандидатов наук;

0,03 – для лиц, не имеющих ученой степени.

**VI. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность**

**по профессиям рабочих**

Размеры должностных окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож | 4621 рубль |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, швея, уборщик территории, мойщик посуды, подсобный рабочий, кладовщик, кастелянша | 4842 рубля |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3 разряда, повар | 5060 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, костюмер, водитель | 6383 рубля |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6457 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: мастер | 6749 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6896 рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель | 7599 рублей |

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения, и стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIII настоящего Примерного положения.

Работникам, занимающим должности служащих, и работникам, относящимся к ПКГ должностей работников образования, выплачиваются премии, предусмотренные разделом IX настоящего Примерного положения.

**VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом настоящего Примерного положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

Руководитель Учреждения проводят специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер и результатов специальной оценки условий труда.

Размеры компенсационных выплат 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)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов) | 30 |
| 2. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |
| 3. | Специалистам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности | 25 |
| 4. | Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов | 20 |
| 5. | Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам дополнительного образования за работу в аттестационных комиссиях:  районных  учрежденческих | 10  5 |
| 6. | Работникам Учреждения, где отсутствует должность библиотекаря, за работу с библиотечным фондом учебников в зависимости от количества экземпляров учебников, за работу с архивом учреждения | 20 |
| 7. | За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ: |  |
| 7.1 | Работникам Учреждения за исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда | 30 |
| 7.2 | Заместителю руководителя по административно-хозяйственной части (завхозу) Учреждения за наличие собственной материальной базы (медпункт, медкабинет, пищеблок и другое) | 15 |

Примечания к таблице:

1) перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, подразделении, устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, за фактически отработанное время на основании приказа руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда;

2) в случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям;

3) педагогическим работникам выплата за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата установлена по основной должности.

Перечень должностей, имеющих право на доплату за работу в сельской местности 25%:

старший воспитатель, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший вожатый, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - организатор, концертмейстер.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, 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.

Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ

Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах Учреждения.

**VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, измеряемых качественными и количественными показателями.

При этом критерии и показатели оценки эффективности труда работников Учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера в Учреждении создается соответствующая экспертная комиссия при Учреждении (далее – экспертная комиссия Учреждения).

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

за качество выполняемых работ.

Вновь принятому работнику Учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения за фактически отработанное им время в отчетном периоде и выплачивается с даты приема на должность.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения устанавливаются ежеквартально с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения (Приложение 5 к настоящему Примерному положению).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения осуществляются так же с учетом обобщенных показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения (при наличии таких условий):

выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов в размере 30 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в Учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;

педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15 %;

работникам, ответственным за организацию питания в Учреждении, - до 15 %;

работникам Детского оздоровительно - образовательного центра «Звёздочка» в летний период за выполнение критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг -100%.

Анализ и оценка выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется экспертной комиссией Учреждения. На заседаниях экспертная комиссия Учреждения рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных работниками Учреждения итогов выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения согласно оценочному листу (Приложение 6 к настоящему Примерному положению);

протокол согласования оценочных листов по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных баллов.

Экспертная комиссия Учреждения принимает решение большинством голосов от общего количества членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя экспертной комиссии Учреждения является решающим.

Работник Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем экспертной комиссии Учреждения.

Решение экспертной комиссии является основанием для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения к должностному окладу, производятся ежемесячно, начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения определяется по формуле:

С=С1балла Х Б1,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой работнику Учреждения в плановом периоде;

Cl балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат в плановый период;

Б1 - количество баллов по результатам оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Стоимость балла определяется один раз в квартал.

Фонд оплаты труда для выплаты стимулирующего характера по бальной системе рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ стим. = ФОТ – ФОТ гар. – ФОТ прем. – ФОТ комп. – ФОТ ст.,

где:

ФОТ стим – квартальный фонд оплаты труда на выплату, стимулирующего характера, предназначенного для бальной системы оплаты труда;

ФОТ – квартальный фонд оплаты труда;

ФОТ гар. – квартальный гарантируемый фонд оплаты труда (окладная часть);

ФОТ прем. – квартальный фонд оплаты труда, предназначенный для премиальных выплат;

ФОТ комп. – квартальный фонд оплаты труда, предназначенный для выплат компенсационного характера;

ФОТ ст. – квартальный фонд оплаты труда, предназначенный для выплат за качество выполненных работ и за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стоимость 1 балла рассчитывается по следующей формуле:

С 1 балла = ФОТ стим. : Б,

где:

С 1 балла – стоимость одного балла;

ФОТ стим - фонд оплаты труда на выплату, стимулирующего характера, предназначенного для бальной системы оплаты труда;

Б – общее количество баллов по учреждению.

Выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % от должностного оклада (тарифной ставки);

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % от должностного оклада;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 %, «заслуженный» – 20 % установленной ставки заработной платы, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

педагогическим работникам, прошедшим аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории – 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждений устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ сроком на один год:

победителям краевых и муниципальных профессиональных конкурсов "Сердце отдаю детям", и других, за 1 место в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада); призерам за 2 место в размере 15 % от ставки заработной платы (должностного оклада); за 3 место в размере 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения к должностному окладу, начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда (при наличии фонда оплаты труда):

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5% от должностного оклада;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10% от должностного оклада;

при стаже работы свыше 5 лет – 15% от должностного оклада.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением Учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающие право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются Учреждением самостоятельно.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения к должностному окладу, начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждений на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором или иным нормативным актом Учреждения.

**IX. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о премировании работников Учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия не ограничена.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения устанавливаются в зависимости от общих результатов и качества работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом в соответствии с достижением ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения за отчетный период (Приложение 7 к настоящему Примерному положению).

Анализ и оценка выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения для установления премиальных выплат осуществляется экспертной комиссией Учреждения. На заседаниях экспертная комиссия Учреждения рассматривает и согласовывает:

оценку объективности представленных работниками Учреждения итогов выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения согласно предоставленному отчёту по показателям и критериям оценки эффективности труда работников учреждения для установления премиальных выплат (Приложение 8 к настоящему Примерному положению);

протокол согласования отчёта по показателям и критериям оценки эффективности труда работников Учреждения для установления премиальных выплат работникам Учреждения;

рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из количества набранных показателей.

Экспертная комиссия Учреждения принимает решение большинством голосов от общего количества членов экспертной комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя экспертной комиссии Учреждения является решающим.

Работник Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение экспертной комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем экспертной комиссии Учреждения.

Решение экспертной комиссии является основанием для установления премиальной выплаты по итогам работы работникам Учреждения и выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы работникам Учреждения производятся и начисляются пропорционально отработанному времени и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Премии, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**X. Порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей**

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год управлением образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем Положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работ в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается приказом управления образования.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждения определяется по учреждению дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

Группы по оплате труда для руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) Учреждения | Группа, к которой  учреждение относится по  оплате труда руководителей  в зависимости от суммы  баллов | | | |
| I  группа | II  группа | III  группа | IV  группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Учреждение дополнительного образования детей | свыше  500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**XI. Другие вопросы оплаты труда**

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника по основаниям и в порядке, предусмотренными локальными актами Учреждения.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава Учреждений образования».

**XII. Заключительные положения**

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Положения об оплате труда работников, разрабатываемые Учреждением, должны предусматривать конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников Учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных уровней.

**Приложение 1**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Условия | Количество баллов |
| 1. | Соответствие реализуемых образовательных программ лицензионным требованиям | в соответствии с лицензией Учреждения | 5 |
| 2. | Кадровое обеспечение и управление кадрами | укомплектованность штатов не менее 90% | 5 |
| 3. | Количество образовательных программ в соответствии с Федеральными государственными требованиями с учетом сроков обучения | за каждую реализуемую образовательную программу | за каждую образовательную программу отдельно по срокам обучения 2 |
| 4. | Наличие просроченной кредиторской задолженности |  | при наличии 0, |
|  | при отсутствии 5 |
| 5. | Нарушение сроков предоставления бухгалтерской и финансовой отчетности |  | при наличии 0, |
|  | при отсутствии 5 |
| 6. | Выполнение необходимого соотношения заработной платы штатных работников и педагогических работников 40%: 60% |  | 5 |
| 7. | Несвоевременное устранение аварийных ситуаций на объектах коммунальной инфраструктуры, находящихся на балансе Учреждений |  | при наличии 0, |
| при отсутствии 5 |
| 8. | Несвоевременная подготовка учреждения к новому учебному году |  | при наличии 0, |
| при отсутствии 5 |
| 9. | Несвоевременная подготовка Учреждения к отопительному сезону |  | при наличии 0, |
| при отсутствии 5 |
| 10. | Количество педагогических работников | за каждого | 0,5 |
| 11. | Количество обучающихся (по муниципальному заданию) | за каждого | 0,1 |
| 12. | Наличие Интернет-сайта учреждения |  | 5 |
| 13. | Исполнительская дисциплина |  | 5 |

**Приложение 2**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Степень достижения показателя да/нет |
| 1. | Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону |  |
| 2. | Своевременное внесение изменений в соответствии с образовательным законодательством в Устав Учреждения |  |
| 3. | Не нарушение сроков предоставления бухгалтерской и финансовой отчетности |  |
| 4. | Сотрудничество с другими учреждениями (сотрудничество с двумя и более учреждениями) |  |
| 5. | Отсутствие дебиторской задолженности |  |
| 6. | Соответствие заключаемых договоров лимитам бюджетных обязательств |  |
| 7. | Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствие просроченной кредиторской задолженности) |  |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся на качество оказываемых услуг |  |
| 9. | Выполнение муниципального задания по объемным показателям |  |
| 10. | Наличие инновационных мероприятий, организуемых учреждением |  |
| 11. | Участие Учреждения в различных мероприятиях |  |
| 12. | Наличие победителей конкурсных мероприятий |  |

**Приложение 3**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ОТЧЕТ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Степень достижения показателя  да/нет | Сведения, содержащие информацию о выполнении показателя |
| 1. | Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону |  |  |
| 2. | Своевременное внесение изменений в соответствии с образовательным законодательством в Устав Учреждения |  |  |
| 3. | Не нарушение сроков предоставления бухгалтерской и финансовой отчетности |  |  |
| 4. | Сотрудничество с другими учреждениями (сотрудничество с двумя и более учреждениями) |  |  |
| 5. | Отсутствие дебиторской задолженности |  |  |
| 6. | Соответствие заключаемых договоров лимитам бюджетных обязательств |  |  |
| 7. | Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствие просроченной кредиторской задолженности) |  |  |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся на качество оказываемых услуг |  |  |
| 9. | Выполнение муниципального задания по объемным показателям |  |  |
| 10. | Наличие инновационных мероприятий, организуемых учреждением |  |  |
| 11. | Участие Учреждения в различных мероприятиях |  |  |
| 12. | Наличие победителей конкурсных мероприятий |  |  |

**Приложение 4**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки эффективности труда руководителя Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы | Оценка выполнения  показателя | Результат выполнения\*  (выполнен//не выполнен) | Решение комиссии управления образования  (выполнен/не выполнен) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям | 100 |  |  |
| При выполнении показателей на 100% общая оценка интенсивности труда руководителя составит \_\_\_\_\_\_\_\_\_ % | | | |

\*- проставляется работником самостоятельно

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Принят «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(Ф.И.О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

Члены комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

С оценкой результатов своей деятельности ознакомлен(а) и согласен(а)/не согласен(а) (ненужное подчеркнуть)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

**Приложение 5**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района» Ставропольского края**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

1.Заместитель директора Центра по учебно-воспитательной работе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы |
| 1. | Высокий уровень подготовки нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д. | 0,5 |
| 2. | Результаты реализации перспективных планов на текущий период | 0,5 |
| 3. | Сохранность контингента обучающихся | 1 |
| 4. | Позитивные результаты работы с одарёнными детьми: победы на международном, всероссийском, краевом уровнях (олимпиады, конференции, конкурсы, соревнования и т.д.) | 1 |
| 5. | Система работы с документами педагогов | 1 |
| 6. | Удовлетворённость участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в Учреждении: отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешённых конфликтных ситуаций | 0,5 |
| 7. | Высокий уровень руководства организацией и проведением районных, городских и массовых мероприятий Учреждения | 1 |
| 8. | Изучение, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации) | 1 |
| 9. | Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего контроля, плана воспитательной работы | 1 |
| 10. | Подготовка информационно-аналитической, отчётной документации | 1 |
| 11. | Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности Учреждения | 1 |
| 12. | Участие заместителя и курируемых педагогов в форумах, педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях | 1 |
| 13. | Наличие отчётных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности Учреждения в периодической печати, сети интернет | 1 |
| 14. | Организация развития социального партнёрства с общественными организациями, учреждениями культуры и спорта, СМИ | 0,5 |
| 15. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 3 |
| 16. | Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах | 1 |
| 17. | Подготовка заседаний педагогических советов | 1 |
| 18. | Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях | 1 |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям -18 баллов | | |

2. Заместитель директора Центра по научно-методической работе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы |
| 1. | Высокий уровень подготовки нормативно-правовых документов, приказов, положений, программ и т.д. | 0,5 |
| 2. | Результаты реализации перспективных планов на текущий период | 0,5 |
| 3. | Позитивные результаты работы с одарённые детьми: победы на международном, всероссийском, краевом уровнях (олимпиады, конференции, конкурсы, соревнования и т.д.) | 1 |
| 4. | Высокий уровень подготовки и проведения массовых мероприятий методистами | 1 |
| 5. | Высокий уровень руководства работой методического совета, методических объединений | 1 |
| 6. | Организация повышения квалификации педагогов (курсовая подготовка, проведение научно-практических конференций, семинаров, мастер- классов, открытых занятий) | 1 |
| 7. | Удовлетворённость участников образовательного процесса качеством обучения и воспитания в Учреждении - отсутствие обоснованных жалоб по поводу неразрешённых конфликтных ситуаций | 0,5 |
| 8. | Изучение, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации) | 1 |
| 9. | Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего контроля | 1 |
| 10. | Подготовка информационно-аналитической, отчётной документации | 1 |
| 11. | Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях | 1 |
| 12. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 3 |
| 13. | Сопровождение мероприятий Учреждения по инновационной деятельности | 1 |
| 14. | Высокий уровень организации работы методической службы Учреждения | 1 |
| 15. | Организация развития социального партнёрства с общественными организациями, учреждениями культуры и спорта, СМИ | 0,5 |
| 16. | Наличие отчётных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности Учреждения в периодической печати, сети интернет | 1 |
| 17 | Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня | 1 |
| 18. | Участие заместителя и курируемых педагогов в форумах, педагогических, методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях | 1 |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям -18 баллов | | |

3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | | Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий Учреждения: отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов,  отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений | 2 |  |  |
| 2. | | Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок | 1 |  |  |
| 3. | | Обеспеченность Учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния кабинетов. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих соблюдения техники безопасности | 2 |  |  |
| 4. | | Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей | 2 |  |  |
| 5. | | Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления | 2 |  |  |
| 6. | Система работы с документами. | | 1 |  |  |
| 7. | Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности Учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.) | | 1 |  |  |
| 8. | Привлечение внебюджетных источников для укрепления материально-технической базы Учреждения | | 2 |  |  |
| 9. | Отсутствие нарушений при производстве закупок товаров, работ и услуг | | 2 |  |  |
| 10. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | | 3 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям -18 баллов | | | | | |

4. Концертмейстер

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | Воспроизведение нотного текста высокого уровня сложности, чтение с листа, подбор по слуху | 2 |  |  |
| 2. | Подбор, составление нотного материала, разработка сценариев, аранжировка произведений, обеспечивающих образовательный процесс | 2,5 |  |  |
| 3. | Отсутствие замечаний по обеспечению профессионального исполнения музыкального материала на занятиях, концертах, спектаклях, показательных выступлениях | 1 |  |  |
| 4. | Участие в работе педагогических советов, в проведении родительских собраний, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом работы Учреждения | 1,5 |  |  |
| 5. | Организация работы в летний период в оздоровительном лагере | 2 |  |  |
|  | Участие в массовых мероприятиях:  всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 6. | Подготовка и проведение мероприятий в Учреждении | 1 |  |  |
| 7. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 5 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 18 баллов | | | | |

5. Педагог дополнительного образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | Участие обучающихся в мероприятиях:  международного и всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 2. | Наличие призовых мест в очных конкурсных мероприятиях:  международного и всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| Наличие призовых мест в заочных конкурсных мероприятиях:  международного и всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 3. | Наличие:  - сертификата качества, спортивного разряда, наград  - звания «Образцовый коллектив» | 1  2 |  |  |
| 4. | Организация работы с родительской общественностью:  - активное взаимодействие с родителями (экскурсия, палаточный лагерь, турпоход, привлечение спонсорских средств, привлечение родителей к сопровождению на выездные мероприятия) -1 балл;  - традиционные формы (индивидуальные консультации родителей, родительские собрания, участие родителей в концертных программах и внутристудийной жизни коллектива) – 0,5 балла | 1 |  |  |
| 5. | Работа в летнем оздоровительном лагере:  - два потока – 3 балла  - один поток – 1,5 балла  - подменный воспитатель - 0,5 балла | 3 |  |  |
| 6. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 5 |  |  |
| 7. | Наличие авторской образовательной программы (до 5 лет) | 1 |  |  |
| 8. | Охват учебно-воспитательной работой детей группы риска, детей с ОВЗ | 0,5 |  |  |
| 9. | Разработка и проведение мастер-классов, открытых занятий | 1 |  |  |
| 10. | Работа с навигатором: подача заявки от 20% до 50% - 0,5 балла,  от 50% до 100% - 1 балл | 1 |  |  |
| 11. | Составление портфолио на обучающихся | 1 |  |  |
| 12. | Участие в профессиональных конкурсах:  всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 13. | Выступления на конференциях, педсоветах, методических объединениях, семинарах, форумах, педагогических чтениях | 0,5 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 29 баллов | | | | |

6. Педагог-психолог

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | Наличие системы работы с одарёнными детьми | 1 |  |  |
| 2. | Наличие системы работы с различными категориями обучающихся (дети с ОВЗ, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети группы повышенного внимания) | 1 |  |  |
| 3. | Участие в профессиональных конкурсах:  всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 4. | Организация просветительской работы с обучающимися, педагогами, родителями | 1 |  |  |
| 5. | Выступления на конференциях, педсоветах, методических объединениях, семинарах, форумах, педагогических чтениях | 1 |  |  |
| 6. | Психолого-педагогическое сопровождение:  - общеобразовательных программ -1 балл  - целевых программ – 1 балл | 2 |  |  |
| 7. | Работа в летнем оздоровительном лагере:  - два потока – 2 балла  - один поток – 1 балл  - подменный воспитатель- 0,5 балла | 2 |  |  |
| 8. | Разработка и проведение мастер-классов, открытых занятий, тренингов | 1 |  |  |
| 9. | Взаимодействие с психологами и социальными педагогами образовательных учреждений округа | 1 |  |  |
| 10. | Ведение инновационной и опытно-экспериментальной деятельности | 1 |  |  |
| 11. | Подготовка и проведение мероприятий в Учреждении | 1 |  |  |
| 12. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 5 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 20 баллов | | | | |

7. Педагог-организатор

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1 | Организация концертов, конкурсов, праздников и иных мероприятий для обучающихся Учреждения | 2 |  |  |
| 2. | Организация участия обучающихся в городских (выездных) мероприятиях. Привлечение к работе с обучающимися работников учреждений культуры, иных учреждений города и края, общественных организаций, родителей | 2 |  |  |
| 3. | Организация работы с обучающимися в период каникул:  -разработка и реализация программы досуговой деятельности в летнем оздоровительном лагере;  -организация участия обучающихся в досуговых программах на осенних, зимних, весенних каникулах | 2  1 |  |  |
| 4. | Выступления на конференциях, педсоветах, методических объединениях, семинарах, форумах, педагогических чтениях | 1 |  |  |
| 5. | Совершенствование профессионального и методического уровня:  -участие в городских, краевых, всероссийских семинарах, курсах и иных учебно-методических мероприятиях;  -разработка методических материалов в помощь педагогам:  сценариев, игровых программ | 1  1 |  |  |
| 6. | Участие в профессиональных конкурсах:  всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 7. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 5 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 18 баллов | | | | |

8. Руководитель структурного подразделения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | | Критерии материального стимулирования | Баллы |
| 1. | | Организация и проведение массовых мероприятий с педагогами или обучающимися  Высокий уровень подготовки и проведения массовых мероприятий | 1  1 |
| 2. | | Результаты реализации программы мониторинга образовательного процесса, внутреннего контроля, плана воспитательной работы | 1,5 |
| 3. | | Эффективная управленческая деятельность | 1 |
| 4. | | Система контроля работы педагогов отдела | 1 |
| 5. | | Организация каникулярной деятельности в отделе | 1 |
| 6. | Сопровождение мероприятий по экспериментальной деятельности Учреждения | | 1 |
| 7. | Разработка, обобщение и распространение педагогического опыта (методические сборники, разработки, консультации) | | 2 |
| 8. | Участие педагогов, методистов, курируемых руководителем структурного подразделения, на форумах, методических объединениях в педагогических, методических советах, семинарах, конференциях | | 1,5 |
| 9. | Наличие отчётных (обзорных) публикаций о различных аспектах деятельности отдела в периодической печати, сети интернет | | 1 |
| 10. | Социальное партнёрство с общественными организациями, учреждениями культуры и спорта, СМИ | | 1 |
| 11. | Подготовка и участие педагогов отдела в профессиональных конкурсах | | 1 |
| 12. | Участие во внешних и внутренних экспертных комиссиях | | 1 |
| 13. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | | 3 |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям - 18 баллов | | | |

9. Методист

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | Высокий уровень подготовки и проведения массовых мероприятий | 1 |  |  |
| 2. | Изучение педагогического опыта  Обобщение педагогического опыта  Распространение педагогического опыта | 1  2  2 |  |  |
| 3. | Организация и ведение инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, использование ИКТ | 2 |  |  |
| 4. | Выступления на конференциях, педсоветах, методических объединениях, семинарах, форумах, педагогических чтениях | 1 |  |  |
| 5. | Участие в профессиональных конкурсах:  всероссийского уровня  регионального и краевого уровня  муниципального и учрежденческого уровня | 1,5  1  0,5 |  |  |
| 6. | Проведение мастер-классов, открытых занятий | 0,5 |  |  |
| 7. | Наличие публикаций | 1 |  |  |
| 8. | Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, программ | 1 |  |  |
| 9. | Обеспечение контроля учебно-воспитательного процесса (посещение и анализ занятий педагогов по направлению деятельности) | 1 |  |  |
| 10. | Работа в летнем оздоровительном лагере:  - два потока – 3 балла  -один поток – 1,5 балл  -подменный воспитатель- 0,5 балла | 3 |  |  |
| 11. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 5 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям-23,5 балла | | | | |

10. Руководитель муниципального опорного центра

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 11. | Деятельность МОЦ по исполнению отчета по достижению показателей и результатов регионального проекта «Успех каждого ребенка» на территории СМО в части внедрения Целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей (отчет предоставлен своевременно, принят без доработки) | 0-2 |  |  |
| 22. | Деятельность МОЦ по вовлечению детей в дополнительное образование посредством реализации ДООП, включенных в реестр программ АИС «Навигатор» (Плановый процентный показатель доли детей, охваченных дополнительным образованием посредством реализации ДООП, включенных в реестр «Навигатор» достигнут) | 0-2 |  |  |
| 33. | Деятельность МОЦ по реализации системы методического сопровождения деятельности педагогических работников муниципалитета (организации и проведения обучающих стажировок, вебинаров, семинаров, круглых столов, консультаций и т.д. для педагогического сообщества, а также разработку и представление педагогических продуктов по итогам методического сопровождения) | 0-2 |  |  |
| 44. | Деятельность МОЦ по отработке заявок в АИС «Навигатор» (заявки отрабатываются своевременно) | 0-2 |  |  |
| 55. | Деятельность МОЦ по организации участия муниципалитета в краевых мероприятиях, организованных РМЦ ДОД (реестр мероприятий предоставлен своевременно, мероприятия опубликованы) | 0-2 |  |  |
| 66. | Деятельность МОЦ по выполнению официальных запросов РМЦ ДОД (документы были направлены своевременно и приняты без доработок) | 0-2 |  |  |
| 7. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 0-3 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 15 баллов | | | | |

11.Ведущий экономист муниципального опорного центра

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 11. | Деятельность МОЦ по исполнению отчета по достижению показателей и результатов регионального проекта «Успех каждого ребенка» на территории СМО в части внедрения Целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей (отчет предоставлен своевременно, принят без доработки) | 0-2 |  |  |
| 2. | Деятельность МОЦ по соблюдению порядка персонифицированного финансирования (МОЦ соблюдает порядок персонифицированного финансирования) | 0-2 |  |  |
| 3. | Деятельность МОЦ по организации участия муниципалитета в краевых мероприятиях, организованных РМЦ ДОД (представитель муниципалитета принял участие в мероприятии, организованном РМЦ ДОД, при этом представитель муниципалитета стал призером; материалы выступлений предоставил организатору мероприятия) | 0-2 |  |  |
| 4. | Разработка финансово-экономических моделей, моделей стратегического развития, финансово-экономическое обоснование проектов, программ, мероприятий дополнительного образования детей | 0-2 |  |  |
| 5. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 0-3 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 11 баллов | | | | |

12. Методист муниципального опорного центра

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 11. | Деятельность МОЦ по исполнению отчета по достижению показателей и результатов регионального проекта «Успех каждого ребенка» на территории СМО в части внедрения Целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей (отчет предоставлен своевременно, принят без доработки) | 0-2 |  |  |
| 2. | Деятельность МОЦ по организации и проведению муниципального этапа НОК ДОП (МОЦ соблюдает порядок/регламент проведения муниципального этапа НОК ДОП) | 0-2 |  |  |
| 3. | Деятельность МОЦ по реализации системы методического сопровождения деятельности педагогических работников муниципалитета (организации и проведения обучающих стажировок, вебинаров, семинаров, круглых столов, консультаций и т.д. для педагогического сообщества, а также разработку и представление педагогических продуктов по итогам методического сопровождения) | 0-2 |  |  |
| 4. | Деятельность МОЦ по обновлению содержания дополнительных общеобразовательных программ и методов обучения (своевременные действия МОЦ по формированию программно-методического контента вкладки «Методический кейс» (разработанные ДОП, нормативные правовые документы, информационно-образовательные ресурсы, памятки, рекомендации, видеоконсультации и проч.) | 0-2 |  |  |
| 5. | Деятельность МОЦ по организации участия муниципалитета в краевых мероприятиях, организованных РМЦ ДОД (представитель муниципалитета принял участие в мероприятии, организованном РМЦ ДОД, при этом представитель муниципалитета стал призером; материалы выступлений предоставил организатору мероприятия) | 0-2 |  |  |
| 6. | Деятельность МОЦ по размещению в АИС «Навигатор» информации о проводимых в муниципалитете мероприятиях и информации об их итогах (реестр мероприятий предоставлен своевременно, мероприятия опубликованы. Пост - релизы мероприятий опубликованы) | 0-2 |  |  |
| 7. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 0-3 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 15 баллов | | | | |

13. Ведущий программист муниципального опорного центра

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии материального стимулирования | Баллы | | |
| 1. | Деятельность МОЦ по исполнению отчета по достижению показателей и результатов регионального проекта «Успех каждого ребенка» на территории СМО в части внедрения Целевой модели развития региональной системы дополнительного образования детей в технической части (отчет предоставлен своевременно, принят без доработки) | 0-2 |  |  |
| 3. | Деятельность МОЦ по отработке заявок в АИС «Навигатор» (заявки отрабатываются своевременно) | 0-2 |  |  |
| 4. | Деятельность МОЦ по организации участия муниципалитета в краевых мероприятиях, организованных РМЦ ДОД (представитель муниципалитета принял участие в мероприятии, организованном РМЦ ДОД, при этом представитель муниципалитета стал призером; материалы выступлений предоставил организатору мероприятия) | 0-2 |  |  |
| 5. | Деятельность МОЦ по размещению и модерации программ дополнительного образования в АИС «Навигатор» в технической части (все программы муниципалитета размещены, имеют статус «опубликовано») | 0-2 |  |  |
| 6. | Заинтересованность в эффективном функционировании Учреждения в целом | 0-3 |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям- 11 баллов | | | | |

**Приложение 6**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

**ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки эффективности труда работников Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы | Оценка выполнения  показателя | Результат выполнения\*  (выполнен//не выполнен) | Решение комиссии Учреждения  (выполнен/не выполнен) |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Максимально возможное количество баллов по всем критериям | 100 |  |  |
| При выполнении показателей на 100% общая оценка интенсивности труда работника составит \_\_\_\_\_\_\_\_\_ % | | | |

\*- проставляется работником самостоятельно

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Принят «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О. члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов)

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

Члены комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (расшифровка подписи)

С оценкой результатов своей деятельности ознакомлен(а) и согласен(а)/не согласен(а) (ненужное подчеркнуть)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись)(расшифровка подписи)

**Приложение 7**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района»**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Степень достижения показателя да/нет |
| 1. | Своевременная подготовка документации к отчётному периоду |  |
| 2. | Соблюдение служебной дисциплины |  |
| 3. | Ненарушение сроков предоставления отчетности |  |
| 4. | Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей |  |
| 5. | Внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями |  |
| 6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся на качество оказываемых услуг |  |
| 7. | Организация работы по выполнению муниципального задания по конкретным показателям |  |
| 8. | Наличие инновационных мероприятий, организуемых и проводимых в Учреждении |  |
| 9. | Участие работников Учреждения в различных мероприятиях |  |
| 10. | Наличие победителей конкурсных мероприятий |  |

**Приложение 8**

**к Примерному положению**

**об оплате труда руководителя и работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Зеленокумска Советского района» Ставропольского края**

**ОТЧЕТ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ И КРИТЕРИЯМ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатель | Степень достижения показателя  да/нет | Сведения, содержащие информацию о выполнении показателя |
| 1. | Своевременная подготовка документации к отчётному периоду |  |  |
| 2. | Соблюдение служебной дисциплины |  |  |
| 3. | Ненарушение сроков предоставления отчетности |  |  |
| 4. | Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей |  |  |
| 5. | Внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями |  |  |
| 6. | Отсутствие обоснованных жалоб родителей обучающихся на качество оказываемых услуг |  |  |
| 7. | Организация работы по выполнению муниципального задания по конкретным показателям |  |  |
| 8. | Наличие инновационных мероприятий, организуемых и проводимых в Учреждении |  |  |
| 9. | Участие работников Учреждения в различных мероприятиях |  |  |
| 10. | Наличие победителей конкурсных мероприятий |  |  |