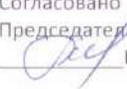



Принято на общем собрании трудового коллектива протокол № 1 от «25.08» 2020	Согласовано Председатель ПК  И.П. Радионова	Утверждено приказ № 100 от «25.08» 2020г. Директор МБУДО Куртамышского района «Дом детства и юношества»  Т.И. Козлова
--	---	--



**Положение
об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования Куртамышского района
«Дом детства и юношества»
на 2020-2021 учебный год**

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со [статьями 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Департамента образования и науки Курганской области от 06.09.2018 года № 1061 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Курганской области», постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда», Решением Куртамышской районной Думы от 23 июня 2020 года № 27 «О внесении изменений в решение Куртамышской районной Думы от 20 сентября 2018 года № 53 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района», другими нормативными актами Российской Федерации и Курганской области.

2. Условия оплаты труда работников организации включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников организации, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организации.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

7. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Оплата труда работников организации, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

9. Порядок и условия оплаты труда в организациях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением

Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года № 152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

10. Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

Средняя заработная плата педагогических работников образовательной организации дополнительного образования не может быть ниже уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти Курганской области.

Повышение заработной платы работников образовательной организации производится поэтапно с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет оптимизации неэффективных расходов.

11. Руководитель организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала организации

12. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

13. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

14. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

15. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

16. Положением об оплате труда работников организации, утвержденным локальным нормативным актом организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

17. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

18. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении награждения государственной наградой - с даты награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

19. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в многопрофильных образовательных организациях дополнительного образования детей	0,1
Работа в группах для детей дошкольного возраста	0,05
Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	0,1
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,1

20. Педагогическим работникам организации, работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

21. Педагогическим работникам организации, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделами V и VI Положения.

22. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

23. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

а) Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

б) Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

в) Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

г) Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

е) Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

ж) Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

– при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Курганской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

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

– При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

24. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены [приказом](#) Министерства образования и

науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курганской области.

4. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

5. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической (преподавательской) работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися

25. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

26. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

27. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

28. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

29. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

30. Заработная плата руководителя, его заместителя состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента за наличие почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, выплат компенсационного и стимулирующего и характера.

В случаях, когда руководителю предусмотрено повышение оклада (должностного оклада) по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета повышения по другому основанию.

Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к окладу (должностному окладу) руководителя, имеющего ученую степень, которому присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, при условии соответствия руководителя занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий и знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени – с даты присуждения ученой степени, в соответствии с действующим законодательством;
- при присвоении знака отличия, почетного звания – с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:

$Др = Мо \times Купр$, где:

Др – оклад (должностной оклад) руководителя;

Мо – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

Купр – коэффициент масштаба управления.

26. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Группы по оплате труда	Коэффициент масштаба управления
1	1,85

2	1,5
3	1,25
4	1,0

Рекомендуемые показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителя) определяется Учредителем в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

28. При установлении Учредителем условий оплаты труда руководителю образовательной организации необходимо исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

32. Оклад (должностной оклад) заместителя руководителя организации устанавливаются на 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя организации.

Размер оклада (должностного оклада) заместителя руководителя организации устанавливается в трудовом договоре.

32. Премирование руководителей осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям организаций, утвержденным Учредителем. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципального казенного учреждения дополнительного образования Куртамышского района «Дом детства и юношества» приведены в приложении 2 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

Один балл приравнивается 1 проценту от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

33. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителю руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

34. Заместителю руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения.

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам организации при наличии оснований для их выплаты.

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам организации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

38. Работникам организации при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работе в ночное время, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

39. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

41. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

42. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

43. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

44. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентах к тарифной ставке, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

45. Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

46. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

47. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

48. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$49. V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,
 $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,
 $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

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

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

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,
ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

50. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.
51. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.
52. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.
53. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.
54. Выплата материальной помощи работникам организации производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом организации.
55. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.
56. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.
57. В целях социальной поддержки работникам МБУДО Куртамышского района «Дом детства и юношества» при наличии финансовых средств может оказываться материальная помощь. Материальная помощь работникам осуществляется по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь выплачивается:

В связи с выходом на пенсию	5000,00 рублей
К праздничным датам	1000 рублей
В связи с юбилейной датой сотрудников	3000,00 рублей
При смерти самого работника или члена его семьи	3000,00 рублей
Оказавшимся в трудной жизненной ситуации	3000 рублей
Нуждающимся в дорогом лечении	3000 рублей

58. Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя

учреждения.

Раздел VIII. Порядок и условия оплаты труда, занимающих должности служащих

51. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов)
работников организаций по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.	1 квалификационный уровень	Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, ассистент инспектора фонда, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, инспектор по учету, калькулятор, кассир, кодификатор, комендант, контролер пассажирского транспорта, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, статистик, счетовод, табельщик, таксировщик, учетчик, хронометражист, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	2502
2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	2619
	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
3.	1 квалификационный	Агент коммерческий, агент по	3109

	уровень	<p>продаже недвижимости, агент страховой, агент торговый, администратор, аукционист, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор-дактилолог, консультант по налогам и сборам, лаборант, оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, оператор диспетчерской службы, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, специалист адресно-справочной службы, специалист паспортно-визовой службы, специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник-программист, техник-технолог, товаровед, художник</p>	
4.	2 квалификационный уровень	<p>Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией, заведующий фотолабораторией, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений.</p> <p>Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II</p>	3226

		внутридолжностная категория	
5.	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	3343
6.	4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3483
7.	5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка), начальник смены (участка)	3647
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно-технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и	4044

		<p>нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инспектор фонда, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, оценщик, переводчик, переводчик синхронный, профконсультант, психолог, социолог, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, физиолог, шеф-инженер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт дорожного хозяйства, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, юрисконсульт</p>	
9.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	4278
10.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4512

11.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4698
12.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	4816
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
13.	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела адресно-справочной службы, начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства, начальник отдела комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, руководитель службы охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной	4932

		лаборатории (производственного отдела), начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела	
14.	2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, диспетчер, инженер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик) <*>, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	5050
15.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5165

 <*> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

59. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности.

60. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в организации, руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

61. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

62. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

63. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

64. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника, работающего в организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

65. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет рекомендуется устанавливать всем работникам, занимающим должности служащих в организациях, в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях

соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 0,20.

66. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности устанавливается работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих в соответствии с Перечнем должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденным Постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении Перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

67. Размер повышающего коэффициента за работу в сельской местности – 0,25.

68. С учетом условий труда работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

69. Работникам организаций по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел IX. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

70. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов работников организаций,
осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248

8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480
----	---	------

71. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

72. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников этой организации.

73. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

74. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

75. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

76. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

77. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, стажа работы в данной организации. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

78. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных по 9 – 12 разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ) в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных организаций Куртамышского района	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

79. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

80. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», рабочим могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

81. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу рабочего организации, так и в абсолютном размере.

82. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ, составляют до 50 процентов должностного оклада рабочих организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемая на постоянной основе, - надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) - составляет до 50 процентов должностного оклада рабочим, обеспечивающим высокий уровень технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда, утвержденные перечнем организации.

83. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к должностным окладам заработной платы рабочих организации в следующих размерах при выслуге лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя организации – в отношении рабочих этих организаций, по представлению созданной в организации комиссии по установлению стажа работы.

84. Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании, утверждаемыми руководителями организаций – в отношении рабочих этих организаций, по согласованию с профсоюзными органами, исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий рабочих организаций определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед организацией, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются рабочим организации одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивают рабочим организации одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации).

85. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем организации – в отношении рабочих этой организации с учетом мнения

профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.».

Раздел X. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

70. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов работников организаций,
осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

71. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

72. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников этой организации.

73. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

74. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

75. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

76. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

77. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, стажа работы в данной организации. Решение об установлении персонального

повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

78. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных по 9 – 12 разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ) в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных организаций Куртамышского района	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

79. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

80. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», рабочим могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

81. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу рабочего организации, так и в абсолютном размере.

82. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ, составляют до 50 процентов должностного оклада рабочих организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемая на постоянной основе, - надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) - составляет до 50 процентов должностного оклада рабочим, обеспечивающим высокий уровень технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда, утвержденные перечнем организации.

83. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к должностным окладам заработной платы рабочих организации в следующих размерах при выслуге лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя организации – в отношении рабочих этих организаций, по представлению созданной в организации комиссии по установлению стажа работы.

84. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании, утверждаемыми руководителями организаций – в отношении рабочих этих организаций, по согласованию с профсоюзными органами, исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий рабочих организаций определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед организацией, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются рабочим организации одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивают рабочим организации одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации).

85. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем организации – в отношении рабочих этой организации с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.».

**Раздел X. Порядок и условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

70. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5

Размеры окладов работников организаций,
осуществляющих профессиональную деятельность по общетраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4676
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5142
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5378
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5846
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6546
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7012
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7248
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7480

71. Положением об оплате и стимулировании труда работников организаций может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

72. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем организации в отношении работников этой организации.

73. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

74. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

75. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

76. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

77. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, стажа работы в данной организации. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

78. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных по 9 – 12 разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ) в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда работников муниципальных организаций Куртамышского района	Размер повышающего коэффициента
9 разряд	0,33
10 разряд	0,45
11 разряд	0,60
12 разряд	0,72

79. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

80. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», рабочим могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

81. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу рабочего организации, так и в абсолютном размере.

82. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемые за фактическое время выполнения работ, составляют до 50 процентов должностного оклада рабочих организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемая на постоянной основе, - надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) - составляет до 50 процентов должностного оклада рабочим, обеспечивающим высокий уровень технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда, утвержденные перечнем организации.

83. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к должностным окладам заработной платы рабочих организации в следующих размерах при выслуге лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- свыше 10 лет – 20 процентов.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя организации – в отношении рабочих этих организаций, по представлению созданной в организации комиссии по установлению стажа работы.

84. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании, утверждаемыми руководителями организаций – в отношении рабочих этих организаций, по согласованию с профсоюзными органами, исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

Конкретные размеры премий рабочих организаций определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед организацией, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются рабочим организации одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивают рабочим организации одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации).

85. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются руководителем организации – в отношении рабочих этой организации с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.».

Раздел XI. Заключительные положения

86. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, рассмотренные и принятые на Общем собрании трудового коллектива.

87. Срок действия данного Положения с 1 сентября 2020 года по 31 августа 2021 года

Приложение 1
к примерному положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Куртамышского района «Дом детства и юношества»

Рекомендуемые размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
1 квалификационный уровень									
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	7426	7797	8421	8910	10025	8539	8910	9655	10770
2 квалификационный уровень									
Концертмейстер, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Методист, воспитатель, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10046	11206
4 квалификационный уровень									
Старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Приложение 2

**к примерному положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Куртамышского района «Дом детства и юношества»**

**Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности
муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского
района и работы их руководителей**

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по основным общеобразовательным программам)	Полнота реализации основных образовательных программ; -сохранение контингента обучающихся	4	Доклад руководителя образовательной организации. II и IV квартал
2.	Выполнение требований действующего законодательства при реализации дополнительных образовательных (общеразвивающих) программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и обоснованных жалоб граждан	3	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально
3.	Подготовка	Наличие акта,	2	Доклад

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
	образовательной организации к новому учебному году	установленного Департаментом образования и науки Курганской области		руководителя образовательной организации с приложением копии акта готовности образовательной организации к новому учебному году. III квартал
4.	Организация взаимодействия с организациями образования	Наличие договоров о сотрудничестве с организациями образования	1	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий договоров, заключенных с образовательными организациями Ежеквартальная
5.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися.

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
				Ежеквартально
6.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у образовательной организации двух и более зданий; наличие у образовательной организации структурных подразделений; ведение образовательной организацией самостоятельно бухгалтерского учета	3	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
7.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя образовательной организации. III квартал
8.	Участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
9.	Участие руководителя образовательной	Участие руководителя образовательной	1	Доклад руководителя

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
	организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях		образовательной организации. Ежеквартально
10.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
11.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации	Аттестация педагогических работников образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
		числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)		
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации				
1.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников образовательной организации до среднемесячной заработной платы учителей в регионе	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
2.	Отсутствие у образовательной организации просроченной кредиторской и	Отсутствие у образовательной организации просроченной	2	Доклад руководителя образовательной организации.

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
	дебиторской задолженности	кредиторской и дебиторской задолженности		Ежеквартально
3.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств образовательной организацией	2	Доклад руководителя образовательной организации. Ежеквартально
4.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков образовательной организации	2	Доклад руководителя образовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Ежеквартально

Показатели и порядок отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района по оплате труда руководителей

Раздел I. Показатели деятельности муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Куртамышского района (далее - организации): численность работников организации, количество обучающихся и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организациями.

2. Объем деятельности каждого руководителя организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в организации дополнительного образования	За каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в организации дополнительного образования и качественный состав педагогических кадров	За каждого работника	1,0
		Дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
3.	Имущество организации дополнительного образования, используемое в образовательном процессе	Наличие двух и более зданий, в которых осуществляется учебно-воспитательный процесс	20
		Наличие спортивной площадки	15
		Наличие корта	15
		Наличие стадиона	15
4.	Наличие на балансе организации дополнительного образования автотранспортных средств	За каждую единицу	5, но не более 20
5.	Наличие на балансе организации дополнительного образования септика, бойлера, отдельно стоящей котельной	За каждый вид	10, но не более 20

6.	Наличие в детско-юношеской спортивной школе более одного отделения по видам спорта	Наличие:	
		2 до 3 отделений	5
		от 4 до 5 отделений	10
		более 5 отделений	20
7.	Работа в детско-юношеской спортивной школе по подготовке спортсменов высокого класса	Наличие специализированных отделений по видам спорта	20
8.	Наличие в детско-юношеской спортивной школе:		
	тренировочных групп	За каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося	4,5
9.	Многопрофильность (специализация) музыкальных школ и школ искусств	Наличие:	
		до 9 специализаций	5
		от 10 до 15 специализаций	10
		более 15 специализаций	20
10.	Многопрофильность (специализация) художественной школы	Наличие: до 15 специализаций	10
		более 15 специализаций	20
11.	Наличие в школах искусств отделений по видам искусств	За каждое отделение	5, но не более 20
12.	Инновационная деятельность в организации дополнительного образования	За каждую тему инновационной работы	20, но не более 80

3. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 500	До 500	До 350	До 200

Раздел II. Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год муниципальным органом управления образованием, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ организации.

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

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

8. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Учредитель:

- может относить организации, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

- может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда.

В данной единице пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью 35
страниц (35 страниц)

Директор
МБУДО «Учреждение культуры
«Дом детства и юношества»

И. Колобова



