

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОИСК»**

ПРИКАЗ

30.06.2017

№ 276

**Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказами департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска» и от 30.06.2017 № 391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска», приказываю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», согласно приложению.

2. Считать утратившими силу приказы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»:

2.1. от 29.08.2016 № 259 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск».

2.2. от 28.04.2017 №174 «О внесении дополнений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

3. Настоящий приказ вступает в силу с 01.09.2017г.

4. Секретарю учебной части Шамсутдиновой Р.М. ознакомить работников под роспись.

5.Ахтямовой Г.М. разместить приказ на официальном сайте организации в сети Интернет.

6.Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



И.А.Шейфер-Грушко

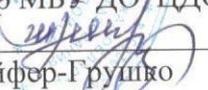
Исп.Шамсутдинова Р.М.
236-656

Приложение
к приказу от 30.06.2017г. №276

«ПРИНЯТО»
на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 9
от «30» июня 2017г.
Председатель 



«СОГЛАСОВАНО»
с профсоюзным комитетом
Протокол № 4
от «30» июня 2017г.
Председатель ПК 

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом № 276
от «30» июня 2017г.
Директор МБУ ДО ЦДО
«Поиск» 
И.А.Шейфер-Грушко



Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

г.Нефтеюганск

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, иных организаций, заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», с приказом департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска» и от 30.06.2017 № 391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений подведомственных департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее - работники, организация), и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей культуры, искусства и кинематографии»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.5.В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

1.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

1.8. Заработная плата работников организации состоит из: должностного оклада (тарифной ставки); компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.9. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном

округе - Югре и ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Размер доплаты до уровня минимального размера оплаты труда или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры устанавливается в абсолютном размере и не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы или величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения. Выплата производится на основании приказа директора.

1.10. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией положения об оплате труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и(или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания,

почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации, их заместителей организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Руководители	Директор
1.2.	Заместители руководителя	Заместитель директора

2.3.Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Педагогические работники	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист.
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Инженер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт, специалист по закупкам, контрактный управляющий.

2.4.Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1	2	3
1.1.	Служащие	Секретарь учебной части, делопроизводитель.

2.5.Ежемесячная надбавка за учёную степень, при условии ее соответствия профилю деятельности образовательной организации или занимаемой должности, устанавливается работникам образовательных организаций в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за учёную степень является приказ руководителя образовательной организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за учёную степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учётом установленной нагрузки.

2.6.Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты в организации составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7.Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40

Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организации, расположенной в городской местности - 1,0.

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Тип образовательной организации, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих
1	2	3
1	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы): -заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы), -руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
2	Работа педагогического работника, связанная с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов в части внеурочной	0,40

деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
--	--

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам организации в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,20
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

№ п\п	Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.1.	ордена, медали, знаки	0,20
1.2.	почетные, спортивные звания:	
1.2.1.	«Народный...»	0,25
1.2.2.	«Заслуженный...»	0,20
1.2.3.	«Мастер спорта...»	0,05
1.2.4.	«Мастер спорта международного класса...»	0,15
1.2.5.	«Гроссмейстер...»	0,05
1.2.6.	«Лауреат премий Президента Российской Федерации»	0,15
1.2.7.	почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
1.3.	в сфере культуры почетные звания:	
1.3.1.	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
1.3.2.	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
1.4.	Награды и почетные звания Ханты-	

	Мансийского автономного округа - Югры, в том числе:	
1.4.1.	медали, знаки	0,15
1.4.2.	почетные звания	0,15
1.4.3.	почетные грамоты Губернатора Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.4.4.	почетные грамоты Думы Ханты - Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.4.5.	благодарности Губернатора Ханты - Мансийского автономного округа - Югры	0,05
1.5.	Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
1.5.1.	Золотой знак отличия	0,20
1.5.2.	медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
1.5.3.	нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	0,15
1.5.4.	иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность »	0,05
1.5.5.	благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.15. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

2.16. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.17. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:
за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Порядок и условия оплаты осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Доплата, предусмотренная пунктом 5.1. таблицы 12 настоящего Положения, осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты - Мансийского автономного округа - Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

3.6. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: -не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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

		<p>нормы рабочего времени;</p> <p>-не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени</p>	<p>одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
3.	<p>Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда</p>	<p>не менее 4%</p>	<p>По результатам специальной оценки условий труда работника.</p>
4.	<p>За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период</p>	<p>-не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;</p> <p>-не менее чем в двойном размере за последующие часы работы</p>	<p>Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.</p>
5.	<p>Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым</p>	<p>до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии</p>	<p>Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.</p>

	договором		
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск»
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50%	

3.7. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 12 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплата производится на основании приказа директора.

3.8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательных организаций, указанным в таблице 13 настоящего Положения.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск». Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются настоящим Положением в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

Выплата за интенсивность и высокие результаты производится на основании приказа директора, ежемесячно и пропорционально отработанному времени, согласно таблице учета рабочего времени. Размер выплаты составляет от 15 до 50% должностного оклада, тарифной ставки работника.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в процентах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников согласно приложению № 3 к Положению.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника. Порядок установления выплаты закрепляется настоящим Положением.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится 1 раз в полугодие по результатам предшествующего периода с 01 сентября по 28 февраля и на период с 01 марта по 31 августа в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% на полугодие, с даты приема на работу. Выплата за качество выполняемых работ производится на основании приказа директора.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми настоящим Положением, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным приказом Департамента.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с приложением № 4 к Положению выплата производится по приказу директора.

4.4. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации Таблица 13

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Организации дополнительного образования			
1.1.	Руководитель			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-17% от объема средств на стимулирование	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	За выполнение особо важных и сложных заданий по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	Заместители руководителя, педагогический персонал			
2.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно

1.2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг(работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.2.3.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.	Специалисты, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг служащие, рабочие организаций			
1.3.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50% должностного оклада, тарифной ставки	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.3.2.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
1.3.3.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.4.	Выплата за качество выполняемой работы	0-50% должностного оклада (для вновь принятых - 10% должностного оклада на полгода)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности

4.5. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

Выплата производится:

- руководителю организации - на основании приказа директора Департамента
- работникам организации - на основании приказа руководителя организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, проработавшим полный календарный год, а так же работникам, проработавшим не полный календарный год:

- прием на работу в текущем календарном году,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет,
- отпуск по беременности и родам,
- расторжение трудового договора по следующим причинам: по инициативе работника - выход на пенсию, уход за ребенком; по инициативе работодателя - сокращение штатной численности работников организации.

-перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность,

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий труда договора,

-отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,

-обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращении в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояния здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Конкретный размер премии определяется, исходя из установленного месячного фонда оплаты труда работника, по основной занимаемой должности на последний день года и выплачивается не позднее 31 декабря года, за который производится выплата.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п\п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	20%

Размер премиальной выплаты по итогам работы на год оформляется приказом организации.

Приказ на выплату с учетом выполнения условий премирования утверждается:

- директором департамента - руководителям организаций,
- руководителем организации - работникам данной организации.

Премия начисляется пропорционально отработанному в течение года времени.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, времени нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, время простоя не по вине работника.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей.

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и

критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Дополнительно руководителю может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий. Конкретный размер единовременной (разовой) стимулирующей выплаты руководителю организации устанавливается Приказом Департамента.

5.8. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение особо важных и сложных заданий не является гарантированной, выплачивается за эффективные результаты труда, а также в случаях особой важности и повышенной сложности выполняемых им заданий директора Департамента.

5.9. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата руководителю устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

5.11. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.12. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения.

5.13. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом 7 настоящего Положения.

5.14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается:

В организациях дополнительного образования:

у руководителя -5;

у заместителей руководителя -5.

5.16. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. К иным вопросам оплаты труда относятся:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

единовременные социальные выплаты.

6.2. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца предшествующего уходу в отпуск. Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска утверждается приказом руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

6.3. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с Департаментом может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 8 настоящего Положения, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Размер единовременной премии оформляется приказом организации.

Приказ на выплату утверждается:

- директором департамента - руководителям организаций,
- руководителем организации - работникам данной организации.

6.4. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1 000 рублей.

6.5. Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой

договор по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

6.6. В соответствии с правовыми актами администрации города Нефтеюганска и коллективным договором организации осуществляются единовременные социальные выплаты для социальной защищенности работников образовательных организаций.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, субвенций, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3 таблицы 12 настоящего Положения;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3. Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных требований.

7.4. Департамент предусматривает поэтапное снижение доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты организации до 40%, в том числе с учетом достижения соответствующего целевого показателя реализуемой ими региональной «дорожной карты».

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом Департамента.

8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда организацией в Положении о системе оплаты труда организации могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п.

8.2. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Департаментом.

8.3. Руководитель организации несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

Объёмные показатели и порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»,
подведомственного Департаменту образования и молодёжной политики администрации
города Нефтеюганска к группам по оплате труда руководителей для установления
масштаба управления

1. Общие положения

1.1. Основным критерием для установления коэффициента масштаба управления руководителям, их заместителям и руководителям структурных подразделений автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска, к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления (далее – руководители, организации) являются группы по оплате труда руководителей (далее – группы по оплате труда), определяемые на основе объёмных показателей образовательных организаций (далее – объёмные показатели).

1.2. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организации: численность работников образовательной организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательной организацией.

2. Объёмные показатели

2.1. По объёмным показателям для определения коэффициентов масштаба управления руководителям образовательных организаций устанавливаются четыре группы по оплате труда.

2.2. Отнесение образовательных организаций к одной из четырёх групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства образовательной организацией по показателям, указанным в таблице 1:

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства образовательной организацией

	Показатель	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество учащихся в образовательных организациях дополнительного образования: в многопрофильных в организациях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого учащегося	0,3
		за каждого учащегося (воспитанника)	0,5

2.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	1
		дополнительно	
		за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов.	за каждый класс	до 10

3. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента масштаба управления

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Департаментом образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска (далее – Департамент) в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы образовательной организации.

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

3.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено приказом Департамента за каждый дополнительный показатель до 20 баллов. Вопрос об увеличении баллов решается комиссией, образованной в Департаменте.

3.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», определяется комиссией, образованной Департаментом.

3.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путём умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

3.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.6. Департамент:

3.6.1. Относит образовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определённой по настоящим показателям.

3.6.2. Устанавливает (без изменения образовательной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объёмным показателям) руководителям образовательных организаций, относящимся к категории руководителей 1 уровня, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

4. Определение группы по оплате труда руководителей с учётом суммы баллов, исчисленных по объёмным показателям

Таблица 2

Группы по оплате труда руководителей в образовательных организациях

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
2. Организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Параметры и критерии стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

№ п/ п	Критерий (Вид деятельности)	Показатель	% от должностного оклада, тарифной ставки (оклада)	Срок	Категории работников
1	2	3	4	5	6
1	Высокая результативность работы	1.Выполнение плановых работ надлежащего качества и в срок.	10%	год	Специалисты, служащие, рабочие
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб	1.Обеспечение антитеррористической, пожарной, электробезопасности, санитарно-эпидемиологических требований в период чрезвычайных ситуаций	20%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		2.Использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов: -Единая информационная система в сфере закупок -Официальный сайт для размещения информации bas.gov.ru АИАС Аверс «Дополнительное образование» ПФДО Мониторинг использования энергоресурсов	10%	год	Специалисты, служащие
		3.Администрирование (поддержка работоспособности) локальной сети, администрирование серверов, поддержка функционирования программного обеспечения рабочих станций, осуществление фильтрации	10%	год	Специалисты, служащие

		контента)			
		4.Выполнение заданий, не входящих в должностные инструкции	10%	год	Специалисты, служащие, рабочие
		5.Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательной организации	10%	год	Специалисты, служащие, рабочие

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора, педагогических работников, специалистов, служащих, рабочих для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Max кол-во %
1	2	3	4	5	6
Заместитель директора					
1.	Своевременное выполнение плановых показателей в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (работ)	1.1. Полнота реализации дополнительных общеобразовательных программ.	1.1.1. 100% выполнение дополнительных общеобразовательных программ – 3% менее 100% выполнения образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования – 0 %	Справка заместителя директора	3
		1.2. Обеспечение качества образования	1.2.1. Не менее 90% родителей или лиц их замещающих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг – 3%	Справка заместителя директора	3
2	Очное участие в олимпиадах, конкурсах, смотрах, выставках, соревнований муниципального и регионального	2.1. Наличие победителей, призёров и дипломантов соревнований, конкурсов, фестивалей на региональном и муниципальном уровне (очно)	2.1.1. Количество победителей, призёров и дипломантов соревнований, конкурсов, фестивалей: <u>региональный уровень:</u> - 1-3 призовых мест – 3 % - 5 и более – 5 % <u>муниципальный уровень:</u> - 1-5 призовых мест – 1 %	Грамоты, дипломы	8

	уровня.		- 7 и более – 3 %		
3	Организация и ведение инновационной работы в образовательной организации	3.1.Эффективность инновационной работы	3.1.1.Наличие документов о присвоении статуса ресурсного центра, инновационных площадок – 2% Отсутствие документов о присвоении статуса ресурсного центра, инновационных площадок – 0% 3.1.2.Наличие договоров о сотрудничестве с другими организациями в сфере образования – 2% Отсутствие договоров о сотрудничестве с другими региональными, федеральными организациями в сфере образования – 0%	Приказ департамента образования	2 2
4	Развитие кадрового потенциала	4.1.Методическое сопровождение аттестации педагогических работников	4.1.1.100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 3 % Менее 100% педагогических работников подтвердили категорию из общего числа подавших заявление – 0 %.	Приказы департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	3
		4.2.Методическое сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», конкурсы на	4.1.2. Сопровождение педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах (Фестиваль научно-технического творчества «От замысла к творчеству», «Учитель года», «Педагогический дебют», конкурсы на призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Президента Российской Федерации и т.д.): <u>региональный уровень:</u> - 1 и более педагогов – 2%	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики города Нефтеюганска	3

		призы главы города Нефтеюганска, конкурсы на получение премии Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры), Президента РФ.	<u>муниципальный уровень:</u> - 1 и более педагогов – 1%		
		4.3. Представление опыта на семинарах, совещаниях проводимых на муниципальном и региональном уровне	4.3.1.Выступление на мероприятиях: <u>региональный уровень</u> – 2% <u>муниципальный уровень</u> - 1%	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики города Нефтеюганска	3
5	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	5.1.Отсутствие объективных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний Службы по контролю и надзору в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, других надзорных органов.	5.1.1.Отсутствие жалоб потребителей образовательных услуг -3% 5.1.2.Отсутствие предписаний надзорных органов в сфере образования – 3 %	Служебная записка	6
		5.2.Результативность исполнения предписаний надзорных органов по соблюдению мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического	5.2.1. Отсутствие предписаний надзорных органов, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима - 3 % Наличие обоснованных жалоб потребителей образовательных услуг и предписаний надзорных органов– 0 % Доля исполнения предписаний: 100-80% - 2%	Служебная записка	3

		о режима			
		5.3. Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	5.3.1. Доля освоения финансовых средств: 98-100% - 8% Менее 98% - 0%	Справка	8
		5.4. Подготовка документов и участие согласно плану-графику в проведении закупок товаров работы услуг для нужд образовательного учреждения в соответствии с требованиями федеральных законов.	5.4.1. Своевременное и без замечаний подготовка документов и проведение закупок согласно план – графику – 10%	Справка	10
6	Информационная открытость образовательной организации	6.1. Соответствие содержание официального сайта образовательной организации федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации»	5.1.1. Содержание сайта соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – 2%, Содержание сайта не соответствует федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – 0%	Справка заместителя директора	2
		6.2. Внедрение информационных систем и информационных технологий для образовательной организации	5.2.1. Работа с использованием информационных систем – 2%	Справка заместителя директора	2

		6.3. Своевременное размещение документов в информационных системах	6.3.1. Своевременное размещение документов в информационных системах – 3 % Несвоевременное размещение документов в информационных системах – 0 %	Служебная записка	2
			6.3.2.Работа на сайте zakupki.gov.ru – 8%		8
			6.3.3.Работа на сайте bas.gov.ru - 4%		4
7	Обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	6.1. Соответствие условий образовательной организации требованиям к антитеррористической защищенности объектов (паспорт антитеррористической защищенности)	6.1.1.Своевременное ведение документации в соответствии с требованиями по обеспечению комплексной безопасности ОУ – 2%	Служебная записка	2
8	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	10.1.Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний	10.1.1.Наличие акта, полученного в установленный срок, без замечаний – 5 % Отсутствие акта, акт получен после установленного срока, наличие замечаний в акте – 0 %.	Служебная записка	5
9	Соответствие условий, созданных в образовательной организации требованиям ПФДО	5.1.Обеспечение оптимального сопровождения образовательного процесса в условиях перехода на ПФДО	5.1.3. Сопровождение разработки и реализации дополнительных общеобразовательных программ по сертификации – 3%.	Справка заместителем директора	3
			Сохранность контингента учащихся по сертифицированным программам: 90% и более – 3% 89% и менее -0%	Справка заместителем директора	3
			Взаимодействие с уполномоченной организацией – 2 %	Справка заместителем директора	2

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	Мах кол-во %
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники					
1.	Уровень достижений обучающихся	1.1.Наличие победителей и призёров в конкурсах, соревнованиях, фестивалях регионального и муниципального уровнях (очно)	1.1.1.Наличие победителей, призёров <u>региональный уровень:</u> 1-2 чел. - 5% 3-4 чел. - 6% 5 и более - 7% <u>муниципальный уровень:</u> 1-2 чел. - 3% 3-4 чел. - 4% 5 и более - 5 % Отсутствие победителей и призеров - 0 %	Приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	12
2.	Результативность в методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогических работников	2.1.Участие в конкурсах, представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях муниципального уровня и регионального уровня	2.1.1.Победители и призёры в конкурсах: <u>региональный уровень:</u> 5% <u>муниципальный уровень:</u> 3% Отсутствие участия - 0% 2.1.2.Представление результатов деятельности (проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах): <u>региональный уровень:</u> 4% <u>муниципальный уровень:</u> 2 % Отсутствие выступлений - 0 %	Справка заместителя директора по УВР. приказы, письма департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска, департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры	9
		2.2.Участие в работе предметного сообщества	2.2.1.Участие в работе по составлению олимпиадных заданий на муниципальном уровне - 0,5 % 2.2.2.Участие в работе по проверке олимпиадных, мониторинговых,	Справка заместителя директора по УВР. приказы, письма департамента образования и	4

			<p>экзаменационных работ - 0,5 %</p> <p>2.2.3.Участие в работе жюри, творческих групп на муниципальном уровне-0,5 %</p> <p>2.2.4.Работа в творческой группе по подготовке педагога к профессиональному конкурсу - 0,5 %</p> <p>2.2.5. Организация работы предметного сообщества ОУ- 2%</p>	<p>молодежной политики администрации города Нефтеюганска</p>	
3	Успешность работы педагогического работника в социально-значимых мероприятиях	3.1.Степень вовлечённости учащихся в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты.	<p>3.1.1.Доля учащихся, вовлеченных в социально-ориентированные, исследовательские и другие проекты муниципального уровня:</p> <p>40% и более от количества обучающихся объединения- 5%</p> <p>20% - 39% обучающихся - 3%</p> <p>менее 20% - 1%</p>	Справка педагогического работника, согласованная заместителем директора по УВР	5
4	Работа по апробации системы персонифицированного финансирования дополнительного образования	4.1.Количество вовлеченных учащихся в систему ПФДО	<p>4.1.1. Количество учащихся объединения занятых в системе ПФДО:</p> <p>10 - 20 человек – 3%</p> <p>21-49 человек – 5 %</p> <p>50 и более – 10%</p>	Справка заместителя по УВР	10
			<p>4.1.2. Сохранность контингента учащихся по сертифицированным программам:</p> <p>90% и более – 5%</p> <p>89% и менее -0%</p>	Справка заместителя по УВР	5
		4.2. Уровень рейтинга образовательных программ	<p>4.2.1. Оценка качества образовательных услуг:</p> <p>высокий уровень – 5%</p> <p>средний уровень – 3%</p> <p>ниже среднего – 0%</p>	Справка заместителя по УВР	5
	Итого				50

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Размер	Подтверждающие документы
1	Высокий уровень достижений учащихся	Наличие победителей, призеров международных Всероссийских конкурсов, соревнований, фестивалей (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Диплом, грамота
2	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или письмо, или грамота, или программа мероприятия
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
		Результативное участие в профессиональных очных конкурсах всероссийского уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	

		на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)		
3	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или служебная записка заместителя
		Выполнение важных работ по приказу департамента образования	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ департамента образования
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
		Подготовка ОУ к началу учебного года	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	
4	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ

Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Размер	Подтверждающие документы
1	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Результативное участие в профессиональных конкурсах муниципального уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, диплом
		Результативное участие в профессиональных конкурсах регионального уровня, Всероссийского уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, диплом
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях регионального уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, диплом, сертификат
		Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях Всероссийского уровня (очное участие)	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, диплом, сертификат
		Подготовка материалов для участия в конкурсах образовательных организаций	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, диплом, сертификат

2	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или служебная записка заместителя
		Создание условий для проведения муниципальных мероприятий (спортивных соревнований, конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», муниципального этапа Всероссийского форума научной молодёжи «Шаг в будущее», августовского совещания педагогических работников) и др.	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, служебная записка
		Создание условий для организации отдыха в каникулярное время	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
		Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ, письмо
3	Обеспечение стабильного функционирования ОО	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ

Показатели и критерии эффективности деятельности специалистов, служащих, рабочих для установления единовременной (разовой) стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Показатели	Критерии	Индикаторы	Подтверждающие документы
1	Результативность деятельности	Результативное участие в мероприятиях организации	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
2	Выполнение иных работ с учётом их необходимости и значимости для достижения целей деятельности образовательной организации	Поддержание имиджа ОО	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ или служебная записка заместителя
		Подготовка ОО к началу нового учебного года	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ
3	Обеспечение стабильного функционирования образовательной организации	Обеспечение мероприятий комплексной безопасности в праздничные дни	в пределах экономии средств по фонду оплаты труда по решению экспертной комиссии	Приказ

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы, за интенсивность и высокие результаты работы основным категориям работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодёжной политики администрации города Нефтеюганска

№	Критерий	Условия снижения (лишения) выплаты
1	2	3
1.Руководитель, заместитель руководителя, педагогические работники		
1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности
1.2.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию основной образовательной программы в рамках муниципального задания и субсидий на иные цели
1.3.	Неисполнение (неполное исполнение) рабочей программы	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации
1.4.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведения мероприятий в рамках плана работы образовательной организации должностных обязанностей
1.5.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту
2.Служащие, рабочие, специалисты, деятельность которых не связана непосредственным осуществлением образовательной деятельности		
2.1.	Выполнение плановых работ не надлежащего качества или не в срок	По факту
2.2.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту
2.3.	Наличие замечаний со стороны руководителя	По факту
2.4.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту

Положение об экспертной комиссии
по установлению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

1. Общие положения.

1.1. Экспертная комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее по тексту - Комиссия) создаётся, реорганизуется и ликвидируется приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск» (далее по тексту - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок экспертизы Комиссией результатов труда работников Учреждения для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения в связи с введением новой системы оплаты труда работников Учреждения.

1.3. Целью экспертной деятельности Комиссии является выявление инициативных, творчески работающих, успешно и добросовестно исполняющих должностные обязанности работников, активно внедряющих инновационные образовательные программы для повышения качества образовательного и воспитательного процесса, и распределение стимулирующих выплат по разработанной и утверждённой системе критериев оценивания качества труда работников Учреждения.

1.4. Основными задачами Комиссии являются:

1.4.1. Стимулирование и мотивация работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.4.2. Обеспечение работникам Учреждения возможности повышения уровня оплаты труда.

1.5. Основные принципы деятельности экспертной Комиссии:

1.5.1. Открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к работникам Учреждения, выдвигаемых на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

1.6. Нормативной основой экспертной деятельности Комиссии являются: Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в Российской Федерации», постановления администрации города Нефтеюганска от 18.12.2012 № 3579 «Об индексации фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска».

1.7. Утверждение вознаграждения работников учреждения по материалам, представленным Комиссией, осуществляет директор образовательного учреждения.

2. Функции экспертной Комиссии.

2.1. Комиссия осуществляет следующие основные функции:

2.1.1. Экспертиза представленных руководителем Учреждения аналитических справок (отчетов) о работе, служебных записок руководителей подразделений по выполнению

критериев и показателей за соответствующий период (месяц, год), индивидуальных оценочных листов работников.

2.1.2. Принятие решений о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера надбавки или отказе в установлении надбавки.

2.1.3. Оформление результатов оценивания в виде экспертных заключений (протокол заседания комиссии).

2.1.4. Передача экспертных заключений на утверждение директору учреждения.

3. Состав и регламент Комиссии.

3.1. Состав Комиссии формируется из членов администрации, руководителей подразделений, (представительство руководителя Учреждения обязательно), и представителя первичной профсоюзной организации.

3.2. Персональный состав Комиссии и регламент её работы утверждается приказом директора Учреждения.

3.3. Общее число членов Комиссии - не более 15 человек.

3.4. Организацию работы Комиссии осуществляет председатель, который избирается членами Комиссии на первом заседании.

3.5. Председатель Комиссии:

3.5.1. Руководит деятельностью Комиссии.

3.5.2. Председательствует на общих заседаниях Комиссии.

3.5.3. Заверяет протокол заседания комиссии.

3.6. Передаёт решение комиссии директору Учреждения для утверждения списков работников по стимулированию труда.

3.7. Председатель Комиссии осуществляет прием документов, ведет регистрацию, готовит заседание Комиссии, оформляет протоколы, делает выписки из протоколов, знакомит членов Комиссии с представленными материалами, оформляет документы на архивное хранение.

3.8. Комиссия формируется на один учебный год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии.

3.9. Комиссия является коллегиальным органом и принимает решение в рамках своей компетенции по установлению постоянных, регулярных и разовых (непредвиденных) выплат.

Решение о размере постоянных выплат Комиссия принимает ежегодно до 1 сентября.

Решение о размере регулярных выплат и разовых (непредвиденных) Комиссия принимает два раза в год на период с 01 сентября по 28 февраля и на период с 01 марта по 31 августа учебного года.

4. Права и обязанности Комиссии.

4.1. Комиссия имеет право:

4.1.1. Запрашивать от администрации Учреждения необходимые для работы сведения.

4.1.2. Определять порядок работы Комиссии.

4.1.3. Вносить предложения по порядку работы Комиссии.

4.1.4. Требовать постановки своих предложений на голосование.

4.2. Обязанности членов Комиссии:

4.2.1. Соблюдать регламент работы Комиссии.

4.2.2. Выполнять поручения, данные председателем Комиссии.

4.2.3. Предварительно изучать принятые документы и представлять их на заседание Комиссии.

4.2.4. Обеспечивать объективность принятия решений.

4.3. Комиссия и её члены несут персональную ответственность за объективную и

качественную подготовку экспертных заключений.

4.4. Члены Комиссии не имеют права распространять в любой форме информацию, ставшую доступной им как членам Комиссии до принятия окончательного решения.

4.5. В случае невозможности прибыть на заседание член Комиссии уведомляет об этом председателя не позднее, чем за один день до проведения заседания.

4.6. Решение Комиссии является действительным, если за него проголосовало более половины списочного состава.

4.7. Заседания Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются председателем и секретарем Комиссии.

5. Процедура представления Комиссией экспертных материалов.

5.1. Председатель Комиссии представляет на заседание Комиссии Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплаты работникам стимулирующих выплат.

5.2. Комиссия рассматривает оценочные листы утвержденной формы (Приложение №1 к положению) по каждому работнику, служебные записки руководителей подразделений. На основе результатов оценочных листов составляется сводный (итоговый) оценочный лист в баллах оценки. Результаты заносятся в протокол Комиссии.

5.3. Сводный оценочный лист с критериями и показателями, результативности и эффективности работы работников Учреждения на установление поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период передается на утверждение Комиссии.

5.4. На основании решения Комиссии издается приказ по Учреждению, в котором указывается индивидуальное количество процентов и размеры стимулирующих выплат на установленный период.

6. Заключительные положения.

6.1. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления его с оценочным листом и набранными баллами, работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

6.2. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

6.3. Апелляции работников Учреждения по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 рабочих дней после принятия заявления.

6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.6. Комиссия вправе пересматривать параметры и критерии эффективности деятельности работников Учреждения.

6.7. Материалы (протоколы, оценочные листы, служебные записки) хранятся в Учреждении 1 календарный год.

Приложение № 1 к Положению об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

работника муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»
за качество выполняемых работ

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
по определению стимулирующих выплат за _____
(месяц, год)

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Подтверждающий документ	%	Оценка экспертной комиссии
ИТОГО:						

«__» _____ 20__ г.

Члены экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии заместитель директора по УВР

Член экспертной комиссии, заместитель директора по АХР

Член экспертной комиссии, педагог дополнительного образования

Член экспертной комиссии, председатель ППО;

Член экспертной комиссии, методист

(Ф.И.О. сотрудника)

С изменениями знакомлен: «__» _____ 20__ г.

(Ф.И.О. сотрудника)

Приложение № 2 к Положению об экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Поиск»

Состав
экспертной комиссии
по установлению стимулирующих выплат
работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Поиск»

1. Григорьева Елена Валериевна – заместитель директора по УВР, председатель экспертной комиссии;
2. Фурман Лилиана Васильевна – заместитель директора по АХР, член экспертной комиссии;
3. Пухальский Виктор Игнатьевич – заместитель директора по УВР, член экспертной комиссии;
4. Мамаева Галина Александровна – методист, член экспертной комиссии;
5. Сайфутдиннова Венера Аскатовна – педагог дополнительного образования, член экспертной комиссии.

