

Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ЦМДО»

\_\_\_\_\_ В.Г.Сунгурова

«\_\_\_» октября 2022 г.

КОПИЯ ВЕРНА

Утверждаю  
Директор  
МБУ ДО «ЦМДО»

\_\_\_\_\_ С.А.Омельченко

Приказ от «24» октября 2022 г.  
№ 429

**Положение**  
**об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного**  
**образования**  
**«Центр молодежи и дополнительного образования»**  
(далее – Положение)

## I. Общие положения

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда и выплатах стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования», подведомственного управлению образования администрации города Урай (далее соответственно – работники, организация, Центр) регулирует порядок оплаты труда работников Центра.

2. Положение об установлении системы оплаты и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования» (далее – Положение) 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, главного бухгалтера;

порядок формирования фонда оплаты труда организации;

порядок и условия оплаты труда работников в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, временно работающих в организации регулируемых «Положением об установлении системы оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай» приложение 3 к настоящему Положению;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 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 образования и науки РФ от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

постановления администрации города Урай Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 25 августа 2017 года №2471 «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Урай»;

мнения первичной профсоюзной организации.

4. Для целей настоящего Положения 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 иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

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 - 3 уровню управления;

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении,

используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

6. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6905 рублей (далее - ставка заработной платы).

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

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

9. Размер минимальной заработной платы работников организаций не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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 размера минимальной заработной платы, коллективным договором, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (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 главой VII настоящего Положения.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре".

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.

## II. Основные условия оплаты труда работников организаций

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

2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы 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 и руководителей структурных подразделений организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

### Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Руководитель (директор) муниципальной образовательной организации
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора муниципальной образовательной организации, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного

		бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар)
--	--	---

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 квалификации, увеличенного 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, 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.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; преподаватель; старший преподаватель
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист по учебно-методической работе; администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист

		по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, инструктор гражданской обороны, лаборант, технический редактор, художественный редактор, специалист по связям с общественностью, библиотекарь, инженер-энергетик (энергетик), редактор, телеоператор, системный администратор информационно-коммуникационных систем, звукооператор; специалист; специалист по работе с молодежью
--	--	---

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.

Таблица 3

#### Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, архивариус, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности 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 ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

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 надбавки 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.

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

Таблица 4

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	1,30
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 августа 2010 года N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих" и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

8. Размер коэффициента специфики работы для должностей специалистов и служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер  
коэффициента специфики работы для должностей специалистов и служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>Организации дополнительного образования</b>		
1.1	Работа в организации дополнительного образования детей:	
	- специалистов (кроме педагогических работников);	0,177
	- служащих	0,177
1.2	Использование в реализации дополнительных общеобразовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,55

9. 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 организации 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.

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	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

### 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

N 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", "Лауреат премий Правительства 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	0,15

	Л.С. Выготского	
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.

10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения муниципальной образовательной организации к группе по оплате труда в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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

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

Перечень должностей руководителей по уровням управления определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,916
Уровень 3	0,35

12. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,584	1,591	1,597	1,607	1,614	1,624	1,630	1,640	1,650	1,657

13. Профессии рабочих муниципальной образовательной организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учетом профессиональных стандартов, а также в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих".

#### 14. 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 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.

При определении должностного оклада педагогического работника муниципальной образовательной организации для почасовой оплаты труда коэффициент специфики работы учитывается в части специфики работы и видов деятельности, относящихся к выполнению педагогической работы, за которую производится почасовая оплата труда.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на пять дней (при шестидневной рабочей неделе - на шесть дней), умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев.

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

1. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам муниципальной образовательной организации, занятым 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, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

2. Выплаты работникам муниципальной образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда.

3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время выплачивается работникам муниципальной образовательной организации, работающим с 22.00 часов до 06.00 часов, за фактически отработанное время в данный период. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки

(оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) работника муниципальной образовательной организации за каждый час работы в ночное время на основании табеля учета рабочего времени.

5. Иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с требованиями такого законодательства.

6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	в размере не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за 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 нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада	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 одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

		(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	По результатам специальной оценки условий труда работника.	
4.	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы;</li> <li>- не менее чем в двойном размере</li> </ul>	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<ul style="list-style-type: none"> <li>- в твердой денежной сумме</li> <li>- до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии</li> </ul>	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.
	Районный	1,7	Осуществляется в

6.	коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями		соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	- до 50 % - иные муниципальные образования автономного округа	

7. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 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.

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

#### **IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления**

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 квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решения об установлении выплаты стимулирующего характера, решения о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимаются с осуществлением демократических процедур (созданием соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) (Приложение № 4 настоящего Положения).

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.

2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, указанным в подпункте 1.1 таблицы 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

N п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу

2.2. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается не чаще одного раза в квартал.

2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по представленным показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, указанными в Приложении 7 настоящего Положения.

2.4. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу

2.5. Решение об установлении конкретного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией на основании представлений заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений (руководители, специалисты, служащие, рабочие) с участием представительного органа работников.

2.6. Снижение (лишение) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	50 %
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений	20 %
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	40 %
4.	Нарушение трудовой дисциплины	30 %
5.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	30 %
6.	Наличие дисциплинарного взыскания	100 %

2.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливаются: 1) работникам, при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде; 2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); 3) работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работникам, указанным в подпункте 1.1 таблицы 14 настоящего Положения, в процентах от должностного оклада.

Таблица 14

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за	0 - 100%	Заместителям	Ежемесячно

	качество выполняемой работы	(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

3.2. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

3.3. Установление выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще одного раза в квартал по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации приложение 7 настоящего Положения.

Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год с даты приема на работу.

3.4. Снижение (лишение) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы осуществляется по следующим показателям:

**Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы**

№ п/п	Наименование показателя	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Непредоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	40 %

		деятельности		
2.	Нарушение требований законодательства	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдения мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	40 %
3.	Наличие фактов травматизма среди обучающихся	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	100 %
4.	Неисполнение (неполное исполнение) плана работы Центра	Нарушение сроков проведения мероприятий в рамках плана работы Центра	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	100 %
5.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы Центра	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	50 %
6.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт	30 %
7.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания	100 %

3.5. 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 коллективным договором, локальным нормативным актом организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) носит разовый характер и устанавливается с периодичностью не более одного раза в месяц.

Размер выплаты для конкретного работника определяется на основании представления заместителя директора и главного бухгалтера. В представлении должны содержаться показатели, дающие основания для назначения выплаты.

Размер единовременных выплат работникам за особые достижения в выполнении услуг (работ), устанавливается в соответствии с таблицей 16 настоящего Положения.

Таблица 16

Перечень и размеры единовременных выплат работникам за особые достижения при выполнении услуг (работ)

№	Наименование единовременной выплаты	размер единовременной выплаты
1	За победу в конкурсах профессионального мастерства	1 место – 7 000 руб. 2 место – 6 000 руб. 3 место – 5 000 руб.
2	Участникам- Победителям грантовых конкурсов различного уровня	3 000 руб. 7 000 руб.
3	Победителям и призерам очных соревнований и конкурсов городского уровня.	1 место – 5 000 руб. 2 место – 4 000 руб. 3 место – 3 000 руб.
4	За качественное выполнение особо сложных (важных) поручений (заданий)	3 000 руб.

5	<p>Участие</p> <p>Призовые места (медали, дипломы, грамоты) в международных, всероссийских конкурсах, выставках (<u>в очном формате</u>)</p> <p>Призовые места (медали, дипломы, грамоты) в международных, всероссийских конкурсах, выставках (<u>в заочном формате</u>)</p>	<p>7000 руб.</p> <p>1 место – 10 000 руб. 2 место – 9 000 руб. 3 место – 8 000 руб.</p> <p>1 место- 3 000 руб. 2 место- 2 000 руб. 3 место- 1 000 руб.</p>
6	<p>Призовые места (медали, дипломы, грамоты) в региональных, муниципальных конференциях, семинарах, форумах, по вопросам дополнительного образования и реализации молодежной политики, конкурсах, выставках.</p>	<p>1 место -7 000 руб. 2 место – 6 000 руб. 3 место – 5 000 руб.</p>
7	<p><u>Наличие в научных СМИ (журналах, альманахах, конференциях):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- публикаций, статей по вопросам образования, обучения, воспитания, реализации молодежной политики и других проблемных направленностей в образовании (научными могут быть признаны статьи из сборников научных учреждений, научно-исследовательских институтов);</li> <li>- <i>научных трудов</i> на всех уровнях - отраслевом, региональном. (научными публикациями могут быть признаны статьи из сборников научных учреждений, научно-исследовательских институтов);</li> <li>- официально утвержденных методических разработок, брошюр (систематизированной формы изложения учебной дисциплины, основанной на исследованиях, сборе научной и методической информации).</li> </ul>	<p>5000 руб.</p> <p>7 000 руб.</p> <p>10 000 руб.</p>
8	<p>Участие во внедрении инновационных разработок:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>новаторские</u> (улучшающие инновации:</li> </ul>	

<p>добавление новых качеств, введение средств автоматизации или других, ранее не применявшихся);</p>	<p>5000 руб.</p>
<p>- <u>опережающие</u> (базисные инновации) основанные на опережающих технических решениях; обеспечивающие ускоренное развитие и саморазвитие обучаемых, формирующие адаптивность к быстро меняющимся экономическим, производственным и социальным требованиям, мобильность.</p>	<p>7000 руб.</p>
<p>- <u>пионерные</u> (базисные инновации) внедрение результатов организационно- технических разработок, ранее не существовавших конструкций и технологий, выполняющих прежние или даже новые функции.</p>	<p>10 000 руб.</p>

4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за календарный квартал, год.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер премияльной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премияльной выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

В отработанное время для расчета премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год включается время фактической работы по табелю рабочего времени, а также время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), время нахождения в служебной командировке, а также предоставляемые в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации дни отдыха.

Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный период времени (квартал, год).

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в

декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, уволенным в течение календарного года по собственному желанию, уволенным по инициативе работодателя за виновные действия.

Работники организации, вновь принятые на работу, уволившись с работы в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, выходом на пенсию, зачислением в образовательную организацию, переходом на выборную должность, расторгнувшие трудовой договор по соглашению с работодателем, переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, ушедшие в отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком и вернувшиеся на работу после отсутствия по этим причинам, не отработавшие полный календарный квартал, год, имеют право на премирование по итогам работы за квартал, год в размере пропорционально отработанному времени.

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.

Перечень и размеры премиальных выплат, устанавливаются в соответствии с таблицей 17 настоящего Положения.

Таблица 17

Перечень и размеры премиальных выплат  
работникам организации

№п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
	Премияльная выплата по итогам работы			
1.1.1	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	За надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;	1 раз в квартал
1.1.2	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника	проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного	1 раз в год

			решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
--	--	--	---	--

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 18 настоящего Положения.

Таблица 18

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

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

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

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

2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации 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 главой III настоящего Положения.

5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

6. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации (далее - стимулирующий фонд руководителя организации), устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц - 3%.

Стимулирующие выплаты руководителю организации призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя муниципальной образовательной организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов муниципальной образовательной организации и значимым результатам работы муниципальной образовательной организации.

7. Стимулирующий фонд руководителя организации состоит из:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за качество работы;
- разовых (единовременных) выплат.

Выплаты из ежемесячного стимулирующего фонда руководителя организации распределяются следующим образом:

25% - выплата за интенсивность работы;

до 70% - выплата за качество работы, определяемая в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации;

5% - разовая (единовременная) выплата, выплачиваемая за возможные достижения, сложно прогнозируемые в планируемый период.

Выплаты за качество работы руководителям муниципальных образовательных организаций устанавливаются приказом начальника уполномоченного органа на основании решения комиссии по определению выплаты за качество работ руководителям муниципальных образовательных организаций (далее - комиссия), заседание которой проводится ежегодно в августе (на период с 1 сентября по 31 августа).

Количество баллов, необходимых для установления выплаты за качество работы руководителю организации, определяется комиссией в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, утвержденными приказом начальника уполномоченного органа.

Перевод баллов по критериям оценки в процент выплаты за качество работы определяется комиссией по шкале перевода, утвержденной приказом начальника уполномоченного органа.

Максимальное количество баллов по критериям оценки составляет 100 баллов.

Конкретный размер разовой (единовременной) выплаты руководителю муниципальной образовательной организации устанавливается приказом начальника уполномоченного органа на основании служебной записки заместителя начальника уполномоченного органа и определяется в абсолютном размере (в рублях). Неиспользованные средства разовой (единовременной) выплаты из стимулирующего фонда руководителя организации суммируются и могут быть использованы для следующих разовых (единовременных) выплат из стимулирующего фонда руководителя организации текущего календарного года.

8. Основания для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) за качество работы устанавливаются в соответствии с нарушениями, согласно таблице 19 настоящего Положения.

Таблица 19

#### Основания

для снижения (лишения) руководителю организации выплат за интенсивность и (или) качество работы

№ п/п	Упущения (нарушения)	% снижения
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе некачественная подготовка и оформление документов	100%
2.	Прогул, согласно действующему законодательству	100%
3.	Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем	50%
4.	Опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения правил внутреннего трудового распорядка муниципальной образовательной организации	100%
5.	Нарушение установленных сроков, низкое качество	100%

	отчетности и недостоверность отчетных данных	
6.	Хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря в нарушение установленного порядка	100%
7.	Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества	100%
8.	Нецелевое и (или) неэффективное использование денежных средств	100%
9.	Нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций	100%
10.	Отсутствие проведения, несвоевременное или некачественное проведение инструктажа по технике безопасности, противопожарной безопасности	100%
11.	Обоснованные жалобы обучающихся, родителей (законных представителей) на низкое качество обучения и (или) грубое обращение с обучающимися	100%
12.	Отсутствие контроля за работой подчиненных	50%
13.	Невыполнение поручения вышестоящего руководителя	100%

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится в тот расчетный период, в котором руководителем муниципальной образовательной организацией было совершено упущение или когда уполномоченному органу о нем стало известно.

Снижение размера (лишение) выплат за интенсивность и (или) за качество работы производится на основании приказа начальника уполномоченного органа, в котором в обязательном порядке указываются причины снижения размера (лишения) выплат за интенсивность и (или) за качество работы.

О причинах снижения (лишения) размера выплат за интенсивность и (или) за качество работы руководитель муниципальной образовательной организации знакомится под роспись.

9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 33 настоящего Положения.

10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных главой VI настоящего Положения.

Руководителю организации устанавливается премиальная выплата по итогам работы за квартал, год в порядке и размерах, установленных пунктом 34 настоящего Положения.

11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается на календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной

платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Урай.

## **VI. Иные выплаты**

1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников;

единовременное премирование к профессиональному празднику "День учителя" (5 октября) (далее - единовременное премирование к профессиональным праздникам);

единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам, установленным трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и уставом города Урай (далее - единовременное премирование к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам);

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников;

компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников;

материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника муниципальной образовательной организации.

2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с главой VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (тарифным ставкам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является письменное заявление работника и 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.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,3 месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы на одну ставку за норму часов (18 часов), установленную законодательством.

В целях установления и расчета размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска под месячным фондом оплаты труда работника понимается фонд, состоящий из:

а) для руководителя организации:

должностного оклада, установленного на дату начала отпуска работника, стимулирующего фонда руководителя организации, состоящего из выплаты за интенсивность работы, выплаты за качество работы, разовой (единовременной) выплаты, в размере 100%,

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника;

б) для всех работников, за исключением руководителя организации:

должностного оклада или тарифной ставки, установленного (установленной) на дату начала отпуска работника,

выплаты за качество выполняемой работы или выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в зависимости от категории работника) в размере 20% от должностного оклада или тарифной ставки,

выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной на дату начала отпуска работника,

районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных на дату начала отпуска работника.

Работникам, принятым на неполную ставку (норму часов) по основному месту работы, выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально занимаемой ставке.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного

оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Работникам, проработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени в текущем календарном году. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный ежегодный оплачиваемый 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.

Работникам, возобновившим трудовую деятельность по выходу из отпуска по уходу за ребенком, предоставленного в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и приступившим к трудовой деятельности на условиях неполного рабочего времени или на дому, и отработавшим менее шести месяцев, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году производится пропорционально отработанному времени.

4. Организация по согласованию с уполномоченным органом вправе производить единовременное премирование к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам в пределах обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

Единовременное премирование работников организации к профессиональным праздникам, нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году, не считая единовременного премирования к юбилейным датам (50, 60, 70 лет) работников.

Выплата единовременной премии осуществляется по согласованию с уполномоченным органом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

Единовременное премирование работников к нерабочим праздничным дням, памятным и юбилейным датам и профессиональным праздникам выплачивается работникам (за исключением находящихся в отпуске по беременности и родам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), состоящим в списочном составе на нерабочий праздничный день, памятную и юбилейную дату и даты профессиональных праздников.

5. 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.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников 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.

6. За счет обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности муниципальная образовательная организация в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливает следующие выплаты:

1) материальная помощь работнику муниципальной образовательной организации в связи со смертью близких родственников, к которым относятся дети, родители, супруг, в размере 10000 рублей, - на основании приказа руководителя муниципальной образовательной организации при наличии личного заявления работника муниципальной образовательной организации, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства;

2) компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей).

Компенсация стоимости проезда работника муниципальной образовательной организации на похороны близких родственников (родителей, супруга, детей) производится на основании личного заявления работника, проездных документов (включая документы об уплате страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, об оплате услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), подтверждающих проезд к месту похорон, копии свидетельства о смерти близкого родственника и копий документов, подтверждающих степень родства, изданного на основании указанных документов приказа руководителя муниципальной образовательной организации, в размере фактических расходов, но не выше 10000 рублей;

3) материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника муниципальной образовательной организации в размере 10000 рублей по приказу руководителя муниципальной образовательной организации одному из родственников на основании личного заявления, копии свидетельства о смерти работника и копий документов, подтверждающих степень родства.

7. Для руководителя муниципальной образовательной организации основанием для установления выплат, указанных в настоящей главе, является приказ начальника уполномоченного органа.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации**

1. Фонд оплаты труда организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема средств, предоставляемых из бюджета городского округа город Урай, и средств, поступающих от предпринимательской и 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат, предусмотренных главой III 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;

учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты фонд компенсационных выплат определяется как среднесложившийся объем средств (в рублях) за предыдущий год, направленный на осуществление выплат компенсационного характера.

При формировании фонда компенсационных выплат не учитываются выплаты за увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей), установленные работнику за счет вакантных (незанятых) ставок, учитываемых в расчете фонда должностных окладов или тарифных ставок.

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

**к Положению**  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

**Объемные показатели и порядок  
отнесения муниципальных образовательных организаций дополнительного  
образования к группам по оплате труда руководителей для установления  
коэффициента масштаба управления**

**1. Объемные показатели**

1. Отнесение муниципальных организаций дополнительного образования к группе по оплате труда руководителей определяется на основе объемных показателей.

По объемным показателям устанавливается четыре группы оплаты труда руководителей муниципальных организаций дополнительного образования.

2. Отнесение муниципальных организаций дополнительного образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства муниципальной организацией дополнительного образования по показателям, указанным в таблице 1.

Таблица 1

Показатели оценки сложности руководства организацией

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования, из них:	из расчета на каждого обучающегося	
1.1. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования (за исключением детей с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов)	я	1
1.2. Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (за исключением детей-инвалидов)		3
1.3. Количество обучающихся в муниципальных организациях дополнительного образования - детей-инвалидов		5

## **2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных организаций дополнительного образования для установления коэффициента масштаба управления**

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год уполномоченным органом в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих количество обучающихся муниципальной организации дополнительного образования.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных организаций дополнительного образования устанавливается исходя из плановых показателей количества обучающихся не более чем на 2 года.

4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся муниципальных организаций дополнительного образования определяется по списочному составу постоянно обучающихся. При этом в списочном составе обучающиеся в муниципальных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5. За руководителями муниципальных организаций дополнительного образования, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6. Уполномоченный орган вправе:

1) отнести муниципальные организации дополнительного образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

2) установить (без изменения муниципальной организации дополнительного образования группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям) руководителям муниципальных организаций дополнительного образования, относящихся к категории руководителей 1 уровня, имеющим особые заслуги в области образования, коэффициент масштаба управления, предусмотренный для руководителей муниципальных организаций дополнительного образования в следующей группе по оплате труда.

## **3. Определение группы по оплате труда руководителей с учетом суммы баллов, исчисленных по объемным показателям**

**Таблица 2**

### **Группы по оплате труда руководителей в муниципальных организациях дополнительного образования**

Группа, к которой муниципальная организация дополнительного образования относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
свыше 500	От 350 до 499	От 200 до 349	От 50 до 199

Приложение 2  
к Положению

об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

**Перечень  
должностей руководителей по уровням управления**

Уровень управления	Должности
1	2
Уровень 1	Руководитель (директор, заведующий) муниципальной организации дополнительного образования
Уровень 2	Заместитель руководителя (директора, заведующего) муниципальной организации дополнительного образования, главный бухгалтер
Уровень 3	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; заместитель главного бухгалтера, главный энергетик, главный инженер, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий производством (шеф-повар)

об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

### **Положение**

#### **об установлении системы оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай**

1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников в возрасте до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, временно работающих в муниципальных организациях дополнительного образования города Урай, финансируемых из бюджета городского округа город Урай (далее соответственно - работники, организация), по отношению к которым Управление образования и молодежной политики администрации города Урай является органом администрации города Урай, осуществляющим на основании муниципальных правовых актов города Урай от имени администрации города Урай часть функций и полномочий учредителя.

2. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств организации.

3. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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 размера минимальной заработной платы, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением "О минимальной заработной плате в

Ханты-Мансийском автономном округе - Югре".

4. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет производится с учетом сокращенной продолжительности работы в соответствии со статьей 271 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Заработная плата работников состоит из:

- 1) оклада;
- 2) повышающих коэффициентов;
- 3) компенсационных выплат;
- 4) стимулирующих выплат.

6. Размеры окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

Размеры окладов работников организации указаны в таблице 1.

**Таблица 1**

**Профессиональные квалификационные группы  
общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
Первый квалификационный уровень	курьер, уборщик территорий	1546

7. К окладам работников организации применяется повышающий коэффициент за специфику работы. Размер коэффициента за специфику работы указан в таблице 2.

**Таблица 2**

**Размер коэффициента за специфику работы**

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за специфику работы
1	2
Работа в организации дополнительного образования	1,0

Размер выплаты по повышающему коэффициенту за специфику работы определяется путем умножения оклада на повышающий коэффициент.

8. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. К стимулирующим выплатам относится премиальная выплата по итогам работы за месяц.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц выплачивается работникам организации в размере 20% от оклада с учетом надбавок и доплат за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины.

Порядок установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

**Положение о комиссии  
по распределению выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного  
образования»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования» (далее – Положение о комиссии) регламентирует деятельность комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования «Центр молодежи и дополнительного образования» (далее - Комиссия) в МБУ ДО «ЦМДО» (далее - Центр).

1.2. Положение разработано с целью регулирования и распределения стимулирующих средств образовательной организации между сотрудниками организации.

1.3. Комиссия создается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Урай, утвержденным постановлением администрации города Урай от 25.08.2017 № 2471 (далее - Положение), осуществляет свои полномочия в пределах, установленных настоящим Положением о комиссии и Положением, об установлении системы оплаты труда.

2. Цель, задачи, принципы и права Комиссии

2.1. Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества работы заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, педагогических работников Центра.

2.2. Задачи комиссии:

2.2.1. стимулирование и мотивация работников Центра для повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы;

2.2.2. обеспечение работникам Центра возможности повышения уровня оплаты труда.

2.3. Принципы деятельности комиссии: открытость и коллегиальность, обеспечивающие объективное отношение к каждому работнику Центра.

2.4. Комиссия вправе:

2.4.1. осуществлять проверку достоверности предоставляемых работниками данных о результатах своей деятельности, оценивать качество труда каждого работника Центра;

2.4.2. запрашивать и получать от работников необходимую информацию;

2.4.3. пересматривать критерии и показатели оценки качества труда работников Центра не чаще одного раза в квартал.

### 3. Состав и порядок работы Комиссии

3.1. Персональный состав Комиссии определяется на собрании трудового коллектива открытым голосованием на текущий учебный год в количестве не менее 5 человек. В комиссию обязательно входит председатель первичной профсоюзной организации.

3.2. Окончательный состав Комиссии (секретарь, председатель, члены комиссии) утверждаются приказом директора Центра.

3.3. Директор Центра не входит в состав данной Комиссии.

3.4. В случае увольнения из Центра работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза квартал.

3.6. Председатель Комиссии:

3.6.1. проводит заседания Комиссии;

3.6.2. распределяет обязанности между членами Комиссии;

3.6.3. предварительно изучает документы, представленные работниками Центра, и представляет их на заседании Комиссии;

3.6.4. имеет право решающего голоса.

3.7. Основными обязанностями Секретаря являются:

3.7.1. оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;

3.7.2. решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний Комиссии;

3.7.3. обеспечение уведомления членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

3.7.4. ведение протоколов заседаний Комиссии; оформление протокола заседания в 5-дневный срок; сводной ведомости результатов оценки качества труда работников Центра; хранение документов.

3.8. Комиссия:

3.8.1. рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями;

3.8.2. осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет процентов, на основе которых производится определение размера выплат стимулирующего характера на следующий период;

3.8.3. запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;

3.8.4. принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не назначении выплат стимулирующего характера;

3.8.5. утвержденная Комиссией, сводная ведомость результатов оценки качества труда работников Центра, подписывается председателем и членами Комиссии и является приложением к протоколу о выплатах стимулирующего характера.

3.9. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

3.10. На основании протокола Комиссии директор Центра издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Не назначение выплат стимулирующего характера после рассмотрения Комиссией оформляется приказом директора Центра с указанием периода и причин, повлекших не назначение данных выплат.

3.11. Приказ директора Центра является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам Центра.

3.12. Выплаты за качество труда осуществляются между всеми работниками Центра (заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники), с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

3.13. В случае несогласия с решением комиссии, работники Центра в течение трех рабочих дней с момента ознакомления с протоколом заседания комиссии вправе направить заявление о несогласии с документальным обоснованием.

3.14. Установление работникам Центра выплаты за качество осуществляется с учетом результатов оценки эффективности деятельности каждого работника за предшествующий квартал.

3.15. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на срок не более трех месяцев

## 4. Делопроизводство

4.1. Протоколы заседания Комиссии.

4.2. Оценочные листы работников.

## 5. Заключительные положения

5.1. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

5.2. Работодатель вправе отклонять принятые Комиссией решения, руководствуясь нормами действующего законодательства, вправе вернуть решение Комиссии на повторное рассмотрение.

5.3. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ № 1119 от 01.11.2012. «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

Приложение 5  
к Положению

об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

**Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат  
работников муниципального  
бюджетного учреждения молодежи и дополнительного образования  
«Центр молодежи и дополнительного образования»**

1. Председатель комиссии заместитель директора (учебной работе) МБУ ДО «ЦМДО».
2. Секретарь комиссии: Специалист по управлению персоналом МБУ ДО «ЦМДО».
3. Члены комиссии:
  - Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦМДО»
  - Заместитель директора (хозяйственная часть)
  - Заместитель директора (учебная часть)
  - Заместитель директора (молодежная политика)
  - Главный бухгалтер МБУ ДО «ЦМДО»
  - Методист МБУ ДО «ЦМДО»

Приложение 6  
к Положению  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

Сводная ведомость результатов оценки качества труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и дополнительного  
образования

«Центр молодежи и дополнительного образования»

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

(период)

№ п/ п	Ф.И.О.	Должность	Количество %				Экспертна я оценка
			Самоанализ, пункты показателей				
			П.1.	П.2.	П.3	и т.д.	

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

(Ф.И.О.)

(Подпись)

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

(Ф.И.О.)

(Подпись)

Приложение 7  
к Положению  
об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения молодежи и  
дополнительного образования «Центр молодежи и  
дополнительного образования»

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности  
работников организации**

**Категория Руководители**

**Заместитель директора  
ФИО \_\_\_\_\_**

**Период \_\_\_\_\_**

№ п/ п	Показатели эффективности	Критерии эффективно сти	Источник сведений о выполнени и показателя	Период оценки показате ля	Процент ы	Факт %
1.	Исполнение требований Федерального закона от 29.12.2010 № 436 «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию»	Наличие рабочей системы защиты	Информационная справка по учреждению, отсутствие предписаний надзорных органов	По итогам учебного года	40%	
2.	Привлечение дополнительных финансовых ресурсов (благотворительность, спонсорские средства, наказы депутатов, пожертвования) на развитие МТБ образовательных	Не менее одного раза	Информационная справка экономиста Центра	По итогам учебного года	30%	

	программ					
3.	Личное участие (очное/заочное) заместителя директора в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, грантах (выступления, публикации, организация выставок и т.д.)	15 % - победитель (призер); 5 % - (за каждое участие) - участник	Подтверждающие документы (копии: постановления, приказы, наградные материалы, дипломы, грамоты)	По итогам учебного года	Максимальное количество процентов по данному пункту 30%	
					Итого: 100%	Итого :

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Заместитель директора**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Источники сведений о выполнении показателя	Период оценки показателя	Проценты	Факт %
1.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления, водоснабжения и канализации и условий электробезопасности	Своевременное	По итогам учебного года		<b>30%</b>	

2.	<p>Контроль за содержанием помещений центра в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с СанПиН, контроль за списанием и расходом материальных ценностей Центра, контроль за ответственным ведением документации по хозяйственной деятельности учреждения, контроль и соблюдение условий требованиям безопасности и ведение соответствующей документации, контроль за своевременным выявлением неисправностей и их устранением, выполнение дополнительных поручений руководителя Центра</p>	Соблюдение	По итогам учебного года	<b>40%</b>	
3.	<p>Организация выполнения профилактических мероприятий, направленных на</p>			<b>30%</b>	

	обеспечение безопасности учреждения				
				<b>Итого: 100%</b>	<b>Итого:</b>

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Заместитель директора**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Период оценки показателя		Проценты	Факт %
1.	Обеспечение работы Муниципального ресурсного Центра развития и поддержки добровольчества (волонтерства)» «Доброволец Урая» города Урай (Единый координационный штаб волонтерских объединений)	Наличие НПА, плана работы, аналитический материал, размещение в СМИ, наличие официального сайта по развитию волонтерства на территории города	Информационная справка (анализ работы)	По итогам учебного года	<b>40%</b>	
2.	Деятельность, направленная на создание условий и возможностей для успешной	Увеличение количества несовершеннолетних и молодежи, вовлеченных в добровольческую	Приказы, отчеты, информация	По итогам учебного года	<b>30%</b>	

	социализации и эффективной самореализации детей и молодежи	деятельность, организация работы с молодыми семьями, система профессиональной ориентации, работа с целевыми группами молодежи и т.д.				
3.	Обеспечение информационно й открытости по основным направлениям развития молодежной политики	Публикации в СМИ, на сайте Центра, раскрывающих деятельность учреждения по развитию молодежных инициатив и поддержке талантливой молодежи, волонтерства, профилактических и иных программ и проектов, и пр.	Анализ деятельности Центра по итогам учебного года	По итогам учебного года	<b>15%</b>	
2.	Привлечение дополнительных финансовых ресурсов (благотворительность, спонсорские средства, указы депутатов, пожертвования)	Не менее одного раза	Информационная справка экономиста Центра	По итогам учебного года	<b>15%</b>	
					<b>Итого : 100%</b>	<b>Итого:</b>

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Заместитель директора**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Источник сведений о выполнении показателя	Период оценки показателя	Проценты	Факт %
1.	Реализация дополнительных общеобразовательных программ естественнонаучной и технической направленности (приоритетные направления)	Положительная динамика доли обучающихся в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам естественнонаучной и технической направленностей	Информационная справка по учреждению	По итогам учебного года	<b>20%</b>	
2.	Участие педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) в грантовых конкурсах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	15 % - победитель (призер); 5 % - (за каждое участие) - участник	Публичный доклад, копии дипломов, грамот, сертификатов	По итогам учебного года	Максимальное количество процентов по данному пункту <b>20%</b>	
3.	Инновационная	Разработка и	Приказы о	По	<b>10%</b>	

	деятельность образовательной организации	реализация проектов, направленных на развитие образовательной организации и (или) муниципальной системы образования	проведении городских семинаров, мастер-классов, конференций, дипломы, сертификаты об участии, отчет о реализации проекта, информация по результатам материалов заседаний научно-методического Совета Управления образования	итогах учебного года		
4.	Организационное, информационное, методическое сопровождение персонифицированного дополнительного образования детей Центра	Разработка НЛА, проведение совещаний с педагогическими работниками по актуальным вопросам введения сертификата ПФДО, своевременное размещение и обновление информации по ПФДО на официальном сайте Центра,	Анализ деятельности и Центра по итогам учебного года	По итогам учебного года	<b>50%</b>	

		сертификация ОП				
					<b>Итого: 100%</b>	<b>Итого :</b>

**Главный бухгалтер**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/ п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Период оценки показате ля	Процент ы	Факт %
1.	Выполнение положения об оплате труда работников, коллективного договора, локального правового акта по учреждению	Отсутствие выявленных нарушений положения об оплате труда работников, коллективного договора, локального правового акта по учреждению и (или) обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на правильность начисления заработной платы	По итогам календа рного года	<b>20%</b>	
2.	Качество ведения бюджетного учета	Соблюдение установленного порядка ведения бюджетного учета, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности: -нет замечаний;		<b>20%</b>	
		-имеются замечания		0%	
3.	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование			<b>50 %</b> Максим альное количес тво	

	денежных и материальных ресурсов, учёт муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении Центра			процент ов по данному пункту	
		отсутствие штрафных санкций		10%	
		отсутствие обоснованных замечаний в органах управления образованием, судебных, налоговых и иных органах, контрольно-ревизионного управления		20%	
		соблюдение кассовой дисциплины		10%	
		своевременность и обоснованность списания основных средств		10%	
4.	Своевременность и качество предоставляемой бюджетной, статистической и иной отчетности и информации			<b>10%</b>	
		соблюдение установленных сроков предоставления отчетов и информации в УО, другие контр. организации: - нет замечаний;		10%	
		-имеются замечания		0%	
				<b>Итого: 100%</b>	<b>Итого:</b>

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_

**Категория Специалисты. Группа «Педагогический персонал»****Педагог дополнительного образования**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Проценты	Факт %
1.	Качество и доступность	Участие в воспитательной работе (мероприятия и работа с родителями), участие родителей в жизни МБУ ДО «ЦМДО» (отсутствие/наличие жалоб от родителей).	30	
2	Управленческая деятельность	Активность в совещаниях, педсоветах, вклад в решение проблем учреждения. Участие в пополнении материально-технической базы учреждения (привлечение добровольных пожертвований).	25	
3	Исполнительская дисциплина	Своевременное оформление документации, соблюдение режима работы, полнота выполнения обязанностей	25	

4	Организация образовательного процесса с детьми с особыми потребностями (запросами)	Организация работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации; с детьми, состоящими на учете в ОДН, КДН; с детьми, с которыми проводится индивидуально-профилактическая работа	20	
			Итого: 100%	Итого:

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Педагог – организатор**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Проценты	Факт %
1.	Инновационная деятельность образовательной организации	Участие в работе федеральной экспериментальной площадки «Моделирование социально-педагогической поддержки и сопровождение одаренных детей в системе дополнительного образования в структуре единого образовательного пространства в условиях моногорода» и иных	20%	

		проектов		
2.	Наличие собственной программы организации досуга учащихся в каникулярный период	Программа, план реализации, положения, сценарии, аналитические материалы о проведении мероприятий, презентации, видеоматериалы, фотоотчеты, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и пр.	20%	
3.	Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, соревнований, конкурсов; творческих лабораторий и т.д., работающих на имидж Центра: 5 % - уровень Центра (за каждое участие); 10% - муниципальный уровень; 15% - региональный уровень.	30% Максимальное количество процентов по данному пункту	
4.	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий различного уровня	Методическое обеспечение массового мероприятия: - качество оформленных пакетов документов, включающих: план подготовки, положение, сценарий, аналитические материалы о проведении	30% Максимальное количество процентов по данному пункту	

		<p>мероприятия, регистрационные листы, презентации, видеоматериалы, фотоотчеты, информация о пресс-релизе или итогах мероприятия в СМИ и пр.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10-20% мероприятий (от общего количества мероприятий Центра) – 10%</li> <li>- 20-40% мероприятий (от общего количества мероприятий Центра) – 20%;</li> <li>- более 50% мероприятий (от общего количества мероприятий Центра) – 30%</li> </ul>		
			<b>Итого: 100%</b>	<b>Итого:</b>

Ознакомлен (а) \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Методист**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_  
Период \_\_\_\_\_

№	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Процент ы	Факт %
1.	Методическое сопровождение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых	Доля дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, от общего числа дополнительных общеразвивающих	40%	

	педагогами дополнительного образования, в рамках введения персонифицированного финансирования дополнительного образования	программ, реализуемых в организации 100%		
2.	Участие педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) в грантовых конкурсах различного уровня, конкурсах профессионального мастерства	15 % - победитель/призер; 5% - участник (за каждое участие)	20% Максимальное количество процентов в по данному пункту	
3.	Уровень качества составления аналитических, методических материалов по организации образовательной деятельности. Владение технологиями электронного документооборота.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации. Владение технологиями электронного документооборота.	20%	
4.	Мониторинг, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеразвивающих программ, освоения их обучающимися, соответствия с	Наличие мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеразвивающих программ, освоения их обучающимися, соответствия прогнозируемых и достигнутых результатов	20%	

	прогнозируемыми и достигнутыми результатами, в том числе и с использованием электронных средств документооборота			
			<b>Итого: 100%</b>	<b>Итого:</b>

**Для специалистов, за исключением педагогических работников и служащих:**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка, %	Факт, %
1	Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности учреждения (контролирующими) надзорными органами, нарушений сроков и т.п.	Отсутствие замечаний по итогам работы	0%-100%	
2	Активное участие в общественной жизни Центра	Отсутствие замечаний по итогам работы	0%-100%	
3	Выполнение особо важных и срочных работ, поручений руководителя	Отсутствие замечаний по итогам работы	0%-100%	
4	Соблюдение сроков предоставления отчетов, иных сведений	Отсутствие замечаний по итогам работы	0%-100%	
5	Высокое качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний по итогам работы	0%-100%	

**Для рабочих:**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий	Оценка, %	Факт, %
1	Высокое качество выполняемой работы	Отсутствие замечаний	30%	
2	Активное участие в подготовке Центр к проведению мероприятий различного уровня	Отсутствие замечаний, своевременность	20%	
3	Сохранность материального состояния Центра и	Отсутствие замечаний,	20%	

	инфраструктуры			
4	Выполнение особо важных и срочных работ руководителя	Отсутствие замечаний, своевременность	30%	