

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы Таймырского
Долгано-Ненецкого муниципального
района по вопросам образования и
культуры - начальник
Управления образования
Администрации
Таймырского Долгано-Ненецкого
муниципального района
_____ /Т.А. Друппова/

«__» января 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор Таймырского
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Хатангский центр детского
творчества»

_____ П.А. Широких

«__» января 2024 г.

Положение об оплате труда работников

ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Хатангский центр детского творчества» (далее – Положение) разработано на основании постановления Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района от 03.10.2019 года № 1027 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района» (в редакциях от 23.05.2011 № 370, от 14.10.2011, № 706, от 13.06.2012 № 404, от 26.07.2012 № 496, от 19.10.2012, № 671, от 28.12.2012 № 897, от 22.03.2013 № 160, от 05.04.2013, № 211, от 03.07.2013 № 457, от 18.07.2013 № 523, от 26.09.2013, № 692, от 14.01.2014 № 1, от 25.02.2014 № 106, от 30.09.2014 № 705, от 13.11.2014 № 858, от 13.02.2015 № 146, от 29.04.2015 № 524, от 22.05.2015 № 595, от 14.08.2015 № 846, от 04.02.2016 № 45, от 03.08.2016 № 521, от 01.09.2016 № 583, от 27.10.2016 № 719, от 14.12.2016 № 817, от 30.01.2017 № 32, от 28.04.2017 № 313, от 22.05.2017 № 399, от 18.08.2017 № 695, от 05.12.2017 № 1084, от 30.03.2018 № 275, от 22.05.2018 № 466, от 29.06.2018 № 625, от 26.10.2018 № 1259, от 03.10.2019 № 1027, от 06.11.2019 № 1183, от 08.05.2020 № 546, от 28.08.2020 № 1019, от 11.09.2020 № 1065 от 09.10.2020 № 1179, от 03.11.2020 № 1328, от 14.02.22 № 209, от 16.02.22 № 228; от 28.04.22 № 705, от 10.10.2022 № 1578, от 14.03.2023 № 330, от 19.05.2023 № 661, от 09.10.2023 № 1475, от 12.01.2024 № 26) и регулирует порядок оплаты труда работников и условия оплаты труда работников Таймырского муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Хатангский центр детского творчества» (далее – Учреждение).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, определяются согласно приложению N 2 к Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу в сельской местности;
- другие выплаты компенсационного характера.

2.2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются согласно приложению № 3 к Положению.

2.2.5. Выплаты за работу в сельской местности производятся работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.2.6. Работникам учреждений в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального района не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального района, муниципальными органами муниципального района, устанавливается компенсационная выплата в виде надбавки к заработной плате (северная надбавка молодым работникам).

Северная надбавка молодым работникам устанавливается в размере 80% с первого дня работы в указанных учреждениях и органах, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Северная надбавка молодым работникам уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3.2. Работникам Учреждения в пределах годовых бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы;
- специальная краевая выплата.

Работникам учреждения (за исключением персональных выплат) выплаты стимулирующего характера определяются в соответствии с балльной оценкой.

2.3.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) определяется:

Руководителю в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет не более 24 должностных окладов руководителя Учреждения в год, без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. В декабре месяце экономия фонда стимулирующих выплат руководителя присоединяется к фонду выплат по итогам работы в группы работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами на усмотрение руководителя с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Работникам (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) определяется в соответствии с балльной оценкой, в соответствии с приложением **№ 5 к Положению**.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

2.3.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды, условия и размер персональных выплат работникам учреждений устанавливается согласно приложению № 4 к Положению.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Региональные выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной

норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера, а так же специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени, рассчитанной с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера, а так же специальной краевой выплаты ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а также специальной краевой выплаты.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для муниципального района.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для муниципального района (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.5. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работнику по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работнику по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работнику увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп,$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года (пропорционально отработанному времени);

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер и условия выплат по итогам работы работникам учреждений, а также критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений устанавливается согласно **приложению N 6** к Положению.

При распределении фонда, направленного на выплаты по итогам работы выделяются следующие группы работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Работников культуры, искусства и кинематографии».

Фонд, направленный на выплаты по итогам работы определяется в соответствии с балльной оценкой и составляет для

1 группы – 0,37 %,

2 группы – 3,29 %.

Максимальным размером баллов выплаты по итогам работы не ограничены, устанавливаются в пределах фонда, направленного на выплаты по итогам работы и рассчитываются по формуле:

Для выплат, производимых по итогам работы:

$$C_{\text{ир}} = \Phi_{\text{ир}} / S_{\text{пб}}$$

где:

$C_{ир}$ - цена балла в рублях ;

$\Phi_{ир}$ – фонд стимулирующих выплат по итогам работы, согласно группам работников;

$S_{пб}$ – сумма предельного количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

Цена балла, рассчитанная по вышеуказанной формуле применяется на период с 1 сентября по 30 ноября текущего года, а также с 1 января по 31 августа очередного года приказом по общеобразовательному Учреждению.

Для расчета цены балла с учетом сложившейся экономии в декабре месяце применяется следующая формула:

$$C_{ир\ декабрь} = Э_{св} / S_{фб}$$

где:

$C_{ир\ декабрь}$ - цена балла в рублях;

$Э_{св}$ – экономия средств годовых стимулирующих выплат, стимулирующих выплат на месяц, а также экономия фонда стимулирующих выплат заместителям руководителей установленная в определенной группе;

$S_{фб}$ – сумма фактического количества баллов, установленных на выплаты по итогам работы работникам в группе.

2.3.7. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета учреждения.

При распределении фонда стимулирующих выплат средства делятся на фонды согласно группам работников:

1 группа: ПКГ должностей педагогических работников;

2 группа: ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих I, II, уровней, ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих I уровня», ПКГ «Работников культуры, искусства и кинематографии».

Стимулирующий фонд каждой группы состоит из 2 частей и составляет:

Для 1 группы:

- годовые стимулирующие выплаты - 100%;

- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %.

Для 2 группы:

- годовые стимулирующие выплаты - 100%;

- стимулирующие выплаты за месяц – 0 %.

2.3.8. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежеквартально.

2.3.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждение применяет бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в

плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (квартал, месяц).

Фонд стимулирующих выплат работникам учреждения распределяется по профессиональным квалификационным группам работников учреждения и определяется по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = (Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{по итогам}} - Q_{\text{скв}}) \times \% \text{ стим ф мес., кв.,}$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера в месяц, квартал;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения год;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на год), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{по итогам}}$ - сумма средств, направляемая для выплат по итогам работы;

$Q_{\text{скв}}$ - сумма средств на выплату специальной краевой выплаты работникам учреждения на плановый период (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

$\% \text{ стим. ф мес. кв.}$ - установленный процент для выплат стимулирующего характера в месяц, квартал по группам работников;

Цена балла на квартал в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{1\text{балла в квартал}} = Q_{\text{скв}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

$C_{1\text{балла в квартал}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{скв}}$ - фонд квартальных стимулирующих выплат, согласно группам работников;

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на квартал работникам в группе.

Цена балла на месяц в каждой группе является фиксированной и определяется по формуле:

$$C_{\text{балла в мес}} = Q_{\text{мес}} / 12 (\text{месяцев}) / S_6,$$

где:

$C_{\text{балла в мес}}$ - цена балла в рублях;

$Q_{\text{мес}}$ - фонд стимулирующих выплат на месяц, согласно группам работников;

S_6 - сумма предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых на месяц работникам в группе.

2.3.10. Предельная сумма баллов по каждой группе на квартал устанавливается приказом по образовательному учреждению с учетом стимулирующего фонда на соответствующий период. В случае если фактическое распределение баллов в квартальном фонде и в фонде стимулирования за отчетный месяц меньше предельно допустимого количества баллов, устанавливаемых для каждого фонда, то образовавшаяся экономия средств переходит на следующий отчетный период (месяц, квартал) и учитывается нарастающим итогом до конца финансового года.

В декабре месяце экономия данных фондов присоединяется к фонду выплат по итогам работы.

Руководитель учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат по итогам работы за месяц ежемесячно издает приказы о фактическом распределении стимулирующих выплат сотрудникам; по фактическому распределению стимулирующих выплат на квартал - приказ издается сроком на три месяца.

3. Порядок и условия выплат, размер единовременной материальной помощи

3.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);
- со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника.

3.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию.

3.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;
- при нанесении вреда здоровью работника в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

3.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей.

3.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;
- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

3.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей

профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи.

3.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются».

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профиля работы (деятельности):

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу;

4.2. Руководитель учреждения и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, осуществляется при условии, если преподаватели, учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Оплата труда руководителю учреждения и других работников за преподавательскую работу производится в том же порядке, что и преподавателям, учителям, т.е. по тарификации, с установлением оклада, повышающих коэффициентов,

компенсационных, персональных и стимулирующих выплат, но при этом их заработная плата в месяц не должна превышать размера средней заработной платы, рассчитанного от среднесписочной численности педагогических работников учреждения, с учетом установленной недельной нагрузки. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, за указанными работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации. Максимальный объем преподавательской работы не должен превышать 12 часов в неделю.

4.3. Специальная краевая выплата руководителю учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 2.3.5 настоящего Положения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению Управления образования на срок не более одного года.

5. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении, применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

Замещение педагогических работников **по одноименной должности** производится следующим образом:

$S_y = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} \cdot \text{Ч}_y$, где

S_y – размер оплаты за один час работы для педагогических работников;

ФОТ_y – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты за исключением персональной выплаты педагогическим работникам за классное руководство;

$K_{\text{ч}}$ – среднемесячная норма рабочего времени;

Ч_y – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

Замещение педагогическими работниками **других педагогических должностей** производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда замещения временно отсутствующего педагогического работника согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период замещения;

- почасовая оплата замещения педагогическими работниками **других педагогических должностей** рассчитывается по следующей формуле:

$S_p = \text{ФОТ}_y / K_{\text{ч}} \cdot \text{Ч}_y$, где

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда замещающего педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество замещаемых часов педагогическим работником за период отсутствия основного работника.

5.2. Оплата труда иным работникам.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$C_p = \text{ФОТр} / \text{Чр} / G * K, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

G – количество рабочих дней в год: при 5-ти дневной рабочей неделе – 249, при 6-ти дневной рабочей неделе – 302;

K – количество фактически замещенной ставки.

5.3 При оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

- при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час для совместителей производится следующим образом:

- по представленному отношению руководителя образовательного учреждения специалистами отдела экономики, планирования и финансового обеспечения производится расчет месячного фонда оплаты труда работников, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения согласно установленному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных выплат и персональных надбавок, установленных на период совместительства;

- почасовая оплата привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$C_p = \text{ФОТу} / Kч * Чу, \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения учителей и иных педагогических работников;

ФОТу – средний месячный фонд оплаты труда привлеченного для педагогической работы в образовательные учреждения педагогического работника, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Кч – среднемесячная норма рабочего времени;

Чу – количество установленных часов совместительства для педагогического работника.

к Положению
об оплате
труда
работников
ТМБ ОУДО
«Хатангский
центр детского творчества»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников

ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор	при наличии среднего профессионального образования	6959,00
		при наличии высшего профессионального образования	7 926,00
3 квалификационный уровень	Методист; старший педагог дополнительного образования	при наличии среднего профессионального образования	7623,00
		при наличии высшего профессионального образования	8 683,00
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка	4053,00	
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4943,00	
4. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня "			
	Костюмер	3849,00	
5. ПКГ "Общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3481,00	

**УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИЙ МОГУТ
УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается для педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O_{\text{min}} = O_{\text{min}} + O_{\text{min}} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установлены Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группедолжностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в [пункте 5](#) настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается педагогическим работникам по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: Высшей квалификационной категории Первой квалификационной категории	25% 15%

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ТМБ ОУДО
«Хатангский центр детского

творчества»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В
УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В
ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
2	Выплата за работу в сельской местности	25

Расчет выплат компенсационного характера производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ТМК ОУДО
«Хатангский центр детского
творчества»

**Размер персональных выплат
работникам Учреждения**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)
1.	Выплаты за опыт работы в занимаемой должности <*>: - от 1 года до 5 лет - при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*> - при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*> - при наличии почетного звания, начинающего со слова	5 % 15 % 20 % 15 %

	"Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	20 %
	- от 5 до 10 лет	15 %
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25 %
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30 %
	- при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	25 %
	- при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	30 %
	- свыше 10 лет	25 %
	- при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35 %
	- при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	40 %
	- при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	35 %
	- при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <*>	40 %
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20 %
3.	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <****> кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими музыкальными и спортивными залами	10 % 20 %
4.	Профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и фармацевтического персонала первого уровня, общепрофессиональным профессиям рабочих первого и второго уровня и общепрофессиональным должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	47,1 %
5.	За результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования; За работу по развитию семейных форм воспитания	60 %

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) **без учета повышающих коэффициентов**. Размер персональных выплат к окладу (должностному окладу) устанавливается конкретным значением, возможность дифференцирования персональных выплат исключена.

<*> - размер выплаты при наличии одновременно почетного звания и ученой

степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> - производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> - вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), носят стимулирующий характер, входят в состав заработной платы работника и устанавливаются приказом руководителя учреждения, который представляется в бухгалтерию одновременно с табелем учета рабочего времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников
ТМБ ОУДО «Хатангский центр детского творчества»**

1. Методист

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Установл енное количес тво баллов*	Период выплат ы
		наименование	Индикат ор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения технологий, методов и инновационных программ, реализуемых педагогами	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров (по итогам прошедшего года)	1	4	Кварта л, год
2	Дополнительные меры, направленных на соблюдение работниками сферы образования в муниципальных и краевых учреждениях требований законодательства о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Своевременное информирование руководителя о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетним и в их отношении	1	20	Кварта л, год
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
2	Полнота реализации программы деятельности учреждения	Выполнение плана методической работы	100 от запланир ованного в квартал	20	Кварта л
3	Непрерывное собственное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: Муниципального уровня Краевого уровня Межрегионального	участник	5 10 15 20	Кварта л

		уровня Российского уровня			
		Победа в профессиональном конкурсе: Муниципального уровня Краевого уровня Межрегионального уровня Российского уровня	победитель	10 15 20 25	Квартал
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	10	Квартал
4	Достижения педагогических кадров в профессиональных конкурсах (конкурсах методических материалов, образовательных программ)	Муниципальный уровень	участник	5	Квартал
призер			10		
Краевой уровень		участник	10		
		призер	20		
Российский уровень		участник	15		
		призер	25		
Выплаты за качество выполняемых работ:					
5	Разработка проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов	1 проект	20	Квартал
			более 2-х проектов	50	
		Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных СМИ	1 более 1	10 20	Квартал
		Выступления на конференциях, семинарах	краевой уровень Всероссийский уровень	10 20	Квартал
6	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	5	Квартал
			Более 1 раза в квартал	12	

2. Педагог дополнительного образования, старший ПДО.

Критерии оценки	Условия	Установле
-----------------	---------	-----------

№ п/ п	результативности и качества труда работников учреждения	Наименование	Индикатор	нное количеств о баллов*	Перио д выплат ы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Изготовление инструктивно-методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий	наличие материалов, пособий: от степени сложности работы	25	Квартал
		Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой	Наличие в соответствии с программой	10	Квартал
2	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	Стабильный состав объединения по годам обучения	Отсутствие отчисленных учащихся в течение квартала	20	Квартал
3	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100 от запланированного в квартал	20	Квартал, год
4	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10	Квартал, год
5	Дополнительные меры, направленных на соблюдение работниками сферы образования в муниципальных и краевых учреждениях требований законодательства о профилактике	Своевременное информирование руководителя о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними	1	20	Квартал, год

	безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	и в их отношении			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
6	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	Уровень учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	Квартал, год
		Муниципальный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
		Краевой уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	
7	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: муниципального уровня, краевого уровня, межрегионального уровня Российского уровня	Сертификат участника	10 15 20 25	Квартал, год
		Победа в профессиональном конкурсе: муниципального уровня, краевого уровня, межрегионального уровня Российского уровня	Диплом победителя	15 20 25 30	Квартал
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	12	Квартал
8	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством До 1 часа	2	Квартал, год
			До 2 часов	7	
			Свыше 2 часов	15	
		Участие в проведении массовых мероприятий вне учреждения	Поселковое	10	Квартал, год

9	Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	За каждого обучающегося	0,5, но не более 10	Квартал, год
10	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	Не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, но не более 15	Квартал, год
Выплаты за качество выполняемых работ:					
11	Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной итоговой аттестации)	90-100%	5 за 20% 10 за 50% 15 за 70% 20 за 100%	Квартал
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: Муниципального уровня	Участие Призер	7 15	Квартал, год
		Краевого уровня	Участие Призер	10 20	
		Межрегионального уровня	Участие Призер	15 25	
		Российского уровня	Участие Призер	20 30	
12	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	20	Квартал, год

3. Педагог-организатор.

№	Критерии оценки результативности и	Условия		Установленные	Период
		наименование	Индикатор		

п/п	качества труда работников учреждения			количество баллов*	выплаты
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих результаты образовательного процесса, достижения детей	Степень ответственности при организации и проведении массового мероприятия	руководит организацией и проведением мероприятия участвует в организации и проведении	20 за каждое мероприятие, не более 100 10 за каждое, не более 50	Квартал, год
2	Дополнительные меры, направленных на соблюдение работниками сферы образования в муниципальных и краевых учреждениях требований законодательства о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	Своевременное информирование руководителя о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении	1	20	Квартал, год
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
2	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	На уровне учреждения	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30	Квартал
		Муниципальный уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	10 за каждое, но не более 30	
		Краевой уровень	Доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30	
		Межрегиональный, Российский уровни	Доклад, выступление, публикация, презентация	40	
3	Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе: муниципального уровня краевого уровня, межрегионального уровня Российского уровня	Сертификат участника	10 15 20 20	Квартал
		Победа в	Диплом победителя		Квартал

		профессиональном конкурсе: муниципального уровня краевого уровня, межрегионального уровня Российского уровня		15 20 25 30	л
		Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	Сертификат, свидетельство	18	Квартал
4	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ, используемого для организации массовых мероприятий, проведение погрузочно-разгрузочных работ	Временные затраты со 100% качеством До 1 часа До 2 часов Свыше 2 часов	3 11 20	Квартал
5	Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении массовых мероприятий вне учреждения	Поселковое	5	Квартал, год
Выплаты за качество выполняемых работ:					
6	Результаты обучающихся	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:			Квартал
		муниципального уровня	участие победитель	5 10	Квартал
		Межрегионального уровня	участие призер	10 20	
		Российского уровня	участие призер	20 30	
7	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	20	Квартал, год

5. Секретарь-машинистка

№ п/	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Установленные количественные	Период выплат
		Наименование	Индикатор		

п	работников учреждения			о баллов*	ы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов	отсутствие замечаний	21	Квартал, год
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	отсутствие замечаний	20	Квартал
		Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота	Отработанные технологии делопроизводства	40	Квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
2	Оперативность выполняемой работы	Качественное исполнение документов в установленные сроки	Отсутствие замечаний	26	Квартал
Выплаты за качество выполняемых работ:					
3	Коммуникативная культура	Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения	Отсутствие замечаний	30	Квартал

6. Заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений.

6. Завершающий этап: выполнение работ, связанных с обслуживанием служебных помещений:					
№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Установле нное количеств о баллов*	Период выплат ы
		наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведения ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	5 часов в месяц	8	Квартал
			10 часов в месяц	20	Квартал
			15 часов в месяц	30	Квартал

2	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией, ремонтом, сохранностью имущества, оборудования, хозяйственного инвентаря	Отсутствие аварийный ситуаций	20	Квартал, год
		Своевременное устранение мелких неисправностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	9	Квартал, год
3	Обеспечение сохранности имущества, переданного на хранение, ведение его надлежащего учета, своевременное представление отчетности	Качественное ведение учетной документации и своевременное представление отчетности	Отсутствие замечаний	30	Квартал
			Единичные, не более 2-3 замечаний	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
1	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний контролирующих органов	отсутствие предписаний	50	Квартал
			устранение предписаний в установленные сроки	30	Квартал
2	Проведение праздников для детей	участие в мероприятиях учреждения		20	Квартал
3	Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие замечаний, случаев производственного травматизма за отчетный период	Отсутствие травматизма	50	Квартал
		Отсутствие неисправного оборудования, возникших по вине работника	Отсутствие неисправностей	11	Квартал, год
Выплаты за качество выполняемых работ:					
4	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности	Соответствие обслуживаемых объектов нормативным требованиям	Своевременное и качественное выполнение работ	7	Квартал, год

	учреждения	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	Отсутствие замечаний	20	Квартал
			Оперативное устранение замечаний	10	Квартал

8. Костюмер

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Установленное количество баллов*	Период выплаты
		наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:					
1	Достижение высокого уровня качества подготовки участников различных мероприятий	Достижение высокого уровня качества подготовки участников различных мероприятий	Количество конкурсов, мероприятий	10 за каждый, но не более 40	Квартал
2	Ответственное отношение к выполняемым должностным обязанностям	Своевременное выполнение всех плановых показателей	При выполнении 70-90 % При выполнении 100 %	20 30	Квартал, год
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:					
3	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий руководителя	Отсутствие замечаний	10	Квартал
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ, мероприятий	За каждый проект, программу, мероприятие	20,но не более 60	Квартал
Выплаты за качество выполняемых работ:					
4	Стабильное выполнение должностных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий)	100 % 80 %	22 10	Квартал
		Наполняемость проводимых мероприятий	100 %	20	Квартал

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников ТМБ ОУДО
«Хатангский центр детского творчества»

	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Установленное количество баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств.	% освоения выделенных бюджетных средств	90 % выделенного объема 95 % выделенного объема	25 50
2	Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	Отделочные работы:	Работа выполнена в срок и полном объеме.
			от 20 м ² до 50м ²	5
			от 50м ² до 100м ²	10
			от 100м ² до 150 м ²	15
			Подготовительные работы:	Работа выполнена в срок и полном объеме.
			1 вид работ	2
			2 вида работ	7
			3 вида работ	9
			Уборка помещений после ремонта:	Работа выполнена в срок и полном объеме.
			от 60м ² до 80м ²	3
			от 80м ² до 100м ²	6
			от 100м ² до 200м ²	8
			В сумме не более 25 баллов	
		Устранение аварийных ситуаций	Уборка помещений после аварии	Работа выполнена в срок и полном объеме 20
		Капитальный ремонт	Работа выполнена в срок и полном объеме	30
			В сумме не более 50 баллов	
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и	Применение нестандартных	применение нестандартных методов в работе	Наличие методов 25
			обобщение и распространение собственного опыта	Наличие методов 20

	методов организации труда	методов работы	Эстетическое оформление помещений (кабинета, зала, коридоров)	Наличие оформленного пространства	25
			В сумме не более 50 баллов		
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Работа, связанная с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Разработка Программы	Наличие программ	20
			Участие в грантах	Наличие программы	30
			Разработка проектов по образовательной деятельности	Наличие проектов	13
			Ведение документации Управляющего Совета	Наличие документации	5
			Ведение протоколов педагогического Совета	Наличие протокола	5
			Ведение документации методобъединения	Наличие документации	5
			Исполнение обязанностей директора	Отсутствие замечаний руководства	10
			В сумме не более 50 баллов		
5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Участие в профессиональных конкурсах	участие	20 за одно участие
			Победы в профессиональных конкурсах	победа	30 за одно участие
			Участие в методической неделе среди педагогов ДО	участие	20
			Победа в методической неделе	победа	30
			В сумме не более 50 баллов		
			Краткосрочный проект (уровень Центра)	Наличие проекта	20
			Краткосрочный проект (муниципального уровня)	Наличие проекта	30
			В сумме не более 50 баллов		
7	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие в мероприятиях	Не реже 1 раза в квартал	20
			Реализация программ при работе с детьми группы «риска» и с семьями находящимися в социально опасном положении	Работа выполнена в срок и полном объеме.	15
			Изготовление атрибутов к учебному процессу	Не реже 1 раза в квартал	15
			Оформление пространства при проведении мероприятий Центра	Работа выполнена в срок и полном объеме.	20
			В сумме не более 50 баллов		