|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Герб города Канска на штамп_100px  Российская Федерация  Администрация города Канска Красноярского края  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | |
| 27.06. | 2013 г. | № | 882 |

Об утверждении Примерного Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьёй 16 Федерального закона от 16.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений Красноярского края», решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 №49-266«О Положении о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодёжной политики администрации г. Канска», руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, согласно приложению.

2. Консультанту главы города по связям с общественностью отдела организационной работы, делопроизводства, кадров и муниципальной службы (Никонова Н.И.)опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный Канск» и разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по вопросам экономики и инвестициям Н.В. Кадач и заместителя главы города по социальной политике Н.И. Князеву.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.06. 2013 года.

Глава города Канска Н.Н. Качан

Приложение к постановлению администрации г. Канска

от \_\_\_\_\_\_ 2013 г№\_\_\_\_

**Примерное Положениеоб оплате труда работников**

**муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации**

**г. Канска**

1. **Общие положения**

1.1.Настоящее Примерное Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее **–** Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевыхгосударственныхбюджетных и казённых учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казённых учреждений Красноярского края», решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении новой системе оплаты трудаработниковмуниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска», и регулируют порядок, условия и размер оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей города Канска, осуществляющих деятельность в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска(далее именуемые – учреждения).

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера.

1.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников учреждения в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.9. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50 % с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

**2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок**

**заработной платы работников учреждения**

2.1. Минимальныеразмеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказами Министерства здравоохраненияи социального развития Российской Федерации:

от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008 [№ 216н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3330ED1FD1DDD16EEA5FB05FE042v3G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB3A36E91CD6D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=071F333954BBEA05B446436B5F0B92AB353BED1DD2D18C64E206BC5D4Ev7G) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения по межотраслевым должностям специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

**3. Виды выплат компенсационного характера,**

**размеры и условия их осуществления**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплаткомпенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере до 24 процентов от оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего местаи устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной классификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают доплаты:

- за совмещение профессий (должностей).Устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за расширение зон обслуживания. Выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания, размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы(классное руководство, проверку тетрадей, участие в экзаменационных комиссиях);

- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учрежденияв случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер выплаты (доплаты)и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- за работу в ночное время. Выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра; размер выплаты (доплаты) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в данном месяце;

- за работу в выходные и праздничные дни.Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами,либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха;

- за сверхурочную работу. Работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Размервыплаты (доплаты) определяется в трудовом договоре с работником.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работув местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

**4. Виды выплат стимулирующего характера работникам**

**учреждения, размеры и условия их осуществления**

4.1. Работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

г) персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

д) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения.

Наличие условий предоставления персональных выплат молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется руководителем учреждения при заключении трудового договора или изменении условий оплаты труда в связи с введением новой системы оплаты труда. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

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

Персональные выплаты за квалификационную категорию, за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплатыв соответствии с Приложениями № 2-3к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы установленного в Красноярском крае, региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.4.Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.5.1. За квалификационную категорию.

С целью стимулирования педагогических работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливаются размеры выплат (в процентах от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, согласно Приложению №2 к настоящему Положению.

4.5.2. За опыт работы работникам учреждения при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из критериев, имеющему большее значение, согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

4.5.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

4.5.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течении трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.5.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для территории города Канска, составляет 5752 рубля.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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 (в случае ее осуществления).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполной отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6.Выплаты по итогам работы.

4.6.1. Выплаты по итогам работы в видепремирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

4.6.2. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ,

мероприятий.

4.6.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. В учреждении применяется бальная оценка при установлении выплат стимулирующего характера.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук) / SUM Б ,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Qстим. рук– плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения врасчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп –Qгар – Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

Qгар– гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

Qотп = QбазхNотп / Nгод ,

где:

Qбаз– 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 на месяц в плановом периоде;

Nотп– среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников учреждений, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.9. Установление выплат стимулирующего характера принимается комиссионно в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием (при заключении брака впервые), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](consultantplus://offline/ref=0917A9691EA836683FFE6ADE3FCED6524D3A4EDF717C5C3B80CF30B3593F37C9D749B97489869700A3263DC0l1H) настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**6. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**заместителейруководителя и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения его заместителей и главного бухгалтеравключает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2.Определение размеров заработной платы руководителя учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (внешнего или внутреннего), производится раздельно по каждой из должностей, профессий.

6.3. Заработная плата руководителя учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.4. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат «Заработная плата»).

6.5. Абсолютный размер каждой надбавки, доплаты и премии, предусмотренной настоящим Положением, установленный в процентном отношении к должностному окладу, кроме районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада без учета иных доплат, надбавок и повышений.

6.6. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в соответствии с коэффициентом кратности среднего размера окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, значение которого определяется в зависимости от плановой численности обучающихся в учреждении согласно утвержденному муниципальному заданию на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)учреждения, в соответствии с решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «ОПоложении о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска», (Приложение № 9 к настоящему Положению).

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности указанв Приложении № 5 к настоящему Положению.

6.7. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.8. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

6.9. Заместителям руководителяи главному бухгалтеру к должностномуокладуустанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплата за качество выполняемых работ.

При назначении указанных выплат, их размеры определяются согласнокритериям оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанныхв [Приложении №](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G) 7 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения.

6.10.Персональные выплаты.

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителю руководителя учреждения:

а) за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из критериев, имеющему большее значение:

- 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

- 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

б) за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 %.

Размеры, указанные в рамках подпунктов, не суммируются.

6.11.Выплаты по итогам работы:

6.11.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

6.12.Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, год).

6.13.Руководителям учреждений к должностномуокладуустанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размерах, указанных в [Приложении №](consultantplus://offline/ref=213846629A648C74570CB347395F20BF888D09569077B47497E99B1A1DC4DCF9029FF332451632A13C04AER0V8G)8 к настоящему Положению;

При назначении указанной выплаты учитываются критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размерах, указанных в Приложении №8 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев в отношении руководителей учреждений осуществляется учредителем.

6.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Количество должностных окладов руководителю учреждения не может быть выше предельного количества должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, утверждённого решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «ОПоложении о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска» (Приложение №10 к настоящему Положению).

6.15.Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по результатам деятельности учреждения за текущий месяц.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 1

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделукультуры

администрации г. Канска

**Минимальныеразмеры**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

1.1. ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада(должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, регулировщик пианино и роялей | 2140 |
| 2 квалификационный уровень | настройщик духовых инструментов, настройщик - регулировщик смычковых инструментов | 2610 |
| 4 квалификационный уровень | регулировщик пианино и роялей - (профессии рабочих, предусмотренные 1-3 уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ)) | 3456 |

2.Минимальныеразмеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»:

2.1. ПКГ «Должностей педагогических работников»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада(должностного оклада), руб. |
| 2 квалификационный уровень | педагог - организатор | 3679 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | 4607 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

3.1.ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 2375 |

3.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | документовед | 2610 |

4.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» первого уровня:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, кладовщик, гардеробщик | 1 839 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

5.1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий костюмерной | 3019 |

5.2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

|  |  |
| --- | --- |
| Библиотекарь | 4069 |

5.3. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

|  |  |
| --- | --- |
| Дирижёр | 5313 |

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Художественный руководитель | 5313 |
| Слесарь - сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 2140 |
| Подсобный рабочий, плотник | 1839 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 2

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

**Размеры**

**персональной выплаты за квалификационную категорию**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационная  категория | Размер выплаты, в процентах  от оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы |
| 1 | Высшая | 20 |
| 2 | Первая | 15 |
| 3 | Вторая | 10 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 3

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделукультуры

администрации г. Канска

**Размеры**

**персональной выплаты за опыт работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание предоставления персональной выплаты за опыт работы | Размер выплаты, в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| 1. Ученая степень | | |
| 1.1 | Доктора наук | 35 |
| 1.2 | Кандидата наук | 25 |
| 2. Почетное звание | | |
| 2.1 | Почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный»,  «Народный» | 25  35 |
| 2.2 | «За достижения в культуре», «За отличную работу» | 25 |
| 2.3 | Ведомственный нагрудный знак в области культуры или образования | 10 |

Размер персональной выплаты за опыт определяется как сумма размеров, указанных в разделах таблицы. Размеры, указанные в рамках одного раздела таблицы, не суммируются.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 4

к Примерному Положению

об оплате труда

работников муниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрацииг. Канска

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения  (по результатам работы за отчетный год) | Преподаватель, педагог- организатор | Ответственное отношение к своим обязанностям (отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей к администрации школы, а также замечаний к профессиональной деятельности сотрудников и трудовой дисциплине) | До 3 |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной и предпрофессиональной программы (разработка методических, дидактических  материалов, программ от 1до 3-х) | До 10 |
| Методическая работа (наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикация  статей, методических пособий;  проведение и участие в аналитических методических совещаниях, педагогических чтениях;  оформление методических выставок) | До 15 |
| Проведение мастер-классов:  -школьного;  - зонального;  - краевого уровней | До 5  До 10  До 15 |
| Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие заполнения классного журнала, индивидуальных планов. | До 5 |
| Дирижер, художественный руководитель | Организация творческой деятельности ансамбля | До 15 |
| Участие в мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения на высоком организационном и творческом уровне | До 10 |
| Привлечение экономических и социальных партнеров к деятельности ансамбля | До 10 |
| Библиотекарь | Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации) | До 5 |
| Документовед | Ведение документации учреждения (полнота и соответствие документации) | До 5 |
| Своевременная и грамотная подготовка отчетов, учебных планов и других документов учреждения | До 5 |
| Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота, сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий | До 10 |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных проектах, программах и конкурсах | До 10 |
| Публикация документов учреждения на официальные государственные сайты, обработка электронной почты | До 10 |
| Зав. костюмерной, вахтер, уборщик территорий уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, лаборант | Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | До 10 |
| Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств | До 10 |
| Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | До 10 |
| Электромонтер, слесарь-сантехник | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | До 5 |
| Своевременное обслуживание в соответствии с правилами эксплуатации и текущий ремонт закрепленных за ним объектов с выполнением ремонтных и строительных работ | До 5 |
| Своевременное проведение диагностики электрических сетей и систем, сантехнического и теплового оборудования, обеспечение их безаварийной и экономичной работы | До 5 |
|  | Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Своевременное выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемых в образовательном процессе музыкальных инструментов | До 10 |
| Бесперебойное функционирование музыкальных инструментов для учебного процесса | До 15 |

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Интенсивность труда и высокие результаты труда (по итогам предыдущего квартала) | Преподаватель, педагог- организатор | Предъявление результатов педагогической  деятельности на педагогических, методических советах и других мероприятиях различного уровня:  -школьный;  -зональный;  - краевой;  - межрегиональный;  - всероссийский | До 5  До 10  До 15  До 20  До 25 |
| Повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности:  - курсы повышения квалификации  -мастер – классы, семинары в активной форме  -мастер- классы, семинары в пассивной форме  - реализация двух и более образовательных программ | До 5  До 5  До 2  До 20 |
| Профессиональная деятельность преподавательского состава – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях различного уровня:  -школьного  - городского  -зонального  -краевого  -межрегионального  - всероссийского  - международного  Победы в профессиональных конкурсах, фестивалях различного уровня:  -школьного  - городского  -зонального  -краевого  -межрегионального  - всероссийского  - международного | До 2  До 3  До 4  До 5  До 6  До 7  До 8  До 5  До 10  До 15  До 20  До 25  До 30  До 35 |
| Индивидуальная творческая деятельность, участие в концертах различного уровня:  -школьного  - городского  - зонального  - краевого  сольный концерт:  - школьный  - зональный  - краевой | До2  До 5  До 8  До 10  До 5  До 10  До 15 |
| Организация деятельности с обучающимися и их родителями (родительские собрания, родительские комитеты, попечительские советы, классные часы, совместные детско-взрослые мероприятия) | До 5 |
| Осуществление дополнительных видов работ:  -классное руководство- 3-6 учащихся;  7-12 учащихся;  более 13 учащихся  -проверка письменных работ- 30 тетрадей и более;  50 тетрадей и более  -заведование отделениями (в зависимости от численности преподавательского состава):  - не менее 3-х чел.;  - не менее 5 - ти чел.;  - не менее 10 - ти чел.;  - не менее 15 - ти чел.  - руководство творческим коллективом;  -работа по привлечению детей для поступления в образовательные учреждения;  - членство в жюри и экзаменационных комиссиях;  - участие в проведении массовых мероприятий (выставочная, конкурсная и др. деятельность). | До 5  До 10  До 15  До 15  До 20  До 5  До 10  До 20  До 25  До 25  До 5  До 5  До 10 |
| Дирижер, художественный руководитель | Формирование концертного репертуара, способствующего удовлетворению потребностей населения в музыкальном искусстве | До 10 |
| Участие в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 10 |
| Осуществление постановочной деятельности при подготовке концертных номеров | До 10 |
| Исполнение музыкальных произведений | До 5 |
| Библиотекарь | Сохранность библиотечного фонда учреждения | До 5 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся (оформление информационных стендов) | До 5 |
| Документовед | Оперативность выполняемой работы, в том числе дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности | До 10 |
| Обеспечение бесперебойного функционирования локальной сети, электронной почты школы, использование программного обеспечения | До 5 |
| Подготовка, обработка и ведение документации по учащимся | До 5 |
| Зав. костюмерной, вахтер, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, лаборант | Содержание в надлежащем состоянии помещений учреждения | До 5 |
| Соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности | До 5 |
| Обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений | До 10 |
| Электромонтер, слесарь-сантехник | Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм | До 5 |
| Осуществление технического надзора за работой сантехнического и теплового оборудования | До 5 |
|  | Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Осуществление дополнительных работ:  - изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;  - подготовка инструментов к новому учебному году, к конкурсам и концертам. | До 15  До 20 |
| Оперативность в работе по настройке и ремонту музыкальных инструментов | До 10 |

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размера выплат за качество выполняемых работ работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей  (по итогам предыдущего квартала) | Преподаватель, педагог- организатор | Сохранение контингента обучающихся в классе  (отсутствие отсева в классе, исключая случаи смены места жительства учащегося и по состоянию здоровья) (в квартал) | До 10 |
| Качественный уровень образования учащихся,  (обучающиеся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации в квартал):  - 75-100%  - 60-80%  - 45-60% | До 15  До 10  До 8 |
| Подготовка лауреатов и дипломантов конкурсов среди обучающихся: (в квартал)  - школьного;  - зонального;  - краевого;  - всероссийского;  - международного  Участие обучающихся в концертах:  -школьных;  - городских;  - зональных | До 1  До 5  До 10  До 15  До 20  До 2  До 3  До 5 |
| Отсутствие обоснованных обращений родителей к администрации школы и в органы местного самоуправления по поводу конфликтных ситуаций, отсутствие претензий со стороны администрации учреждения (в квартал) | До 5 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Дирижер, художественный руководитель | Качественное исполнение должностных обязанностейпообеспечению бесперебойного творческого процесса ансамбля | До 5 |
| Умение организовать работу свою и артистов ансамбля, создание рабочей, творческой обстановки, доброжелательности и взаимопонимания | До 5 |
| Обеспечение художественного качества репертуара | До 10 |
| Участие в мероприятиях, проводимых учреждением, формирующих положительный имидж и повышающий престиж учреждения | До 10 |
| Отсутствие претензий со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, трудовой дисциплины | До 5 |
| Библиотекарь | Качественное исполнение должностных обязанностей | До 5 |
| Периодическая инвентаризация, классификация, систематизация материалов обменного фонда | До 10 |
| Подготовка тематических выставок | До 10 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Документовед | Качественное выполнение должностных обязанностей по ведению документооборота учреждения | До 5 |
| Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам | До 10 |
| Своевременное оформление трудовых правоотношений, документационное обеспечение | До 10 |
| Подготовка запрашиваемой информации для различных организаций и контролирующих органов | До 5 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Зав. костюмерной, вахтер, уборщик территорий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, лаборант | Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса учреждения | До 5 |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений учреждения в соответствии с требованиями правил, инструкций и норм производственной санитарии, охраны труда и пожарной безопасности | До 10 |
| Осуществление дополнительных работ (погрузочно-разгрузочные, подготовка здания к новому учебному году) | До 10 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Электромонтер, слесарь-сантехник | Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса учреждения | До 5 |
| Своевременное и качественное осуществление работ по устранению аварийных ситуаций | До 10 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса учреждения | До 5 |
| Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | До 10 |
| Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | До 5 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 5 |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей  (по результатам работы за отчетный год) | Преподаватель, педагог- организатор | Доводимость учащихся до выпуска (не менее 63 %) | До 20 |
| Подготовка выпускников к поступлению в профильные образовательные учрежденияв области культуры и искусства:  -среднего специального (колледж искусств, музыкальный педагогический колледж; хореографический колледж);  - высшего образования (музыкально- педагогический институт, Академия культуры и искусств, Академия музыки и театра). | До 20  До 30 |

Основаниями снижения или не выплаты стимулирующих надбавок и премий, является неисполнение работником должностных обязанностей, критериев оценки результативности и качества труда, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, интенсивности и высоких результатов труда, нарушения трудовой дисциплины.

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение №5

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

Перечень должностей, профессий работников учреждения дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации

г. Канска, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, тип учреждений | Должности, профессии работников |
| По виду экономической деятельности «Образование»  Муниципальные учреждения дополнительного образования детей, подведомственные Отделу культуры администрации г. Канска | Преподаватель |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 6

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделукультуры

администрации г. Канска

Размеры

окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер должностного оклада к должностному окладу руководителя учреждения, % |
| Заместитель директора по учебно – воспитательной работе | 90 |
| Заместитель директора по административно – хозяйственной работе | 70 |
| Главный бухгалтер | 70 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 7

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество, интенсивность и высокие результаты труда

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | | | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | | | | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждени~~я~~ | | | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Заместитель директора по основной деятельности | | | Обеспечение качества образования | Высокий процент показателей качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, итоговых учебных просмотров | | | | | | До 20 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | | | | До 20 |
| Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, конкурсах, фестивалей (наличие призеров и победителей) | | | | | | До 20 |
| Сохранность контингента обучающихся | Наполняемость класса в течение года (движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности) | | | | | | До 15 |
| Последовательная реализация программы деятельности (развития)учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения от 90 до 100% | | | | | | До 30 |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационнымтребованиям от 95 до 100% | | | | | | до 30 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса | Получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах (наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет) | | | | | | до 30 |
| Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса (количество соглашений, договоров о совместной деятельности) | | | | | | до 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |
| Заместитель директора по основной деятельности | | Категория учреждения, установленная при аккредитации | | | высшая  первая  вторая  третья | | | | | до 40  до 30  до 20  до 10 |
| Дополнительные объемы и объекты управления | | | Участие в организации мероприятий (внутришкольных, краевых, муниципальных);  Участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ:  - за каждое участие | | | | | до 10  от 10 до 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |  | 80% | 50% |
| Заместитель директора по основной деятельности | | | Эффективность управленческой деятельности | | Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ, проектов и учебных планов (наличие и реализация программ, проектов и учебных планов) | | | | до 20 | |
| Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг | | сохранность контингента  90-100 % | | | | до 10 | |
| исполнение планов  до 100% | | | | до 30 | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | | % специалистов, имеющих квалификационную категорию:  - не менее 50% от общего числа  педагогическихработников;  - не менее 80% от общего числа  педагогическихработников; | | | | до 10  до 30% | |
|  |  |
| Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах:  - за каждогоработника | | | | до 30 | |
| Непрерывное профессиональное образование | | | | Участие в работе курсов, семинаров, конференций:  - от 1 до 2;  - более 2 | | | до 20  от 20 до 30 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность за качество работы, при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Зам. директора по АХР | | | Ответственное отношение к своим обязанностям | | | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора учреждения | | | До 20 |
| Стабильность функционирования курируемого направления | | | | Отсутствие аварий, срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | | | До 30 |
| Отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | | | До 30 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | | | | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, администрации учреждения | | | До 20 |
| Повышение квалификации | | | | Участие в работе курсов, семинаров, конференций:  - от 1 до 2;  - более 2 | | | До 5  От 5до 10 |
| Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса | | | | Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса (количество соглашений, договоров о совместной деятельности и др.) | | | До 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество работ | | | | | | | | | | |
| Зам. директора по АХР | Создание условий для осуществления образовательного процесса | | | | | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | | До 10 | | |
| Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие предписаний или их устранение в установленные сроки) | | До 15 | | |
| Обеспечение сохранности материальных ценностей | | До 10 | | |
| Подготовка здания к новому учебному году | | До 10 | | |
| Процент специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения:  - 90-100 % от необходимого количества специалистов | | До 30 | | |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | | | | | | | |
| Главный бухгалтер | | | Ответственное отношение к своим обязанностям | | | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан | | | до 20 |
| Непрерывное профессиональное образование | | | | Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций (количество мероприятий не менее 2-х) | | | до 10 |
| Ведение бухгалтерского и налогового учёта в соответствии с действующим законодательством и учётной политикой учреждения | | | | Отсутствие замечаний | | | до 100 |
| Исполнение бюджета учреждения | | | | 95-100%  80% | | | до 100  до 30 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | | | |
| Главный бухгалтер | Соблюдение сроков и порядка финансовой отчётности | | | | | Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчётных документов | | до 80 | | |
| Сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения | | | | | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг | | до 20 | | |
| Привлечение экономических партнёров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | до 20 | | |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | | до 30 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | | | |
| Главный бухгалтер | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | | | | | Финансовое обеспечение выполнения муниципальных контрактов  до 100% | | до 30 | | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | | | | | Укомплектованность штата (в сфере бухгалтерии) | | до 10 | | |
| Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | | | | | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | | до 50 | | |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 8

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления руководителю учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы % |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности  и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |
| Директор  учреждения | Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 95 - 100% | до 30 |
| 90 - 95% | до 10 |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | до 30 |
| устранение предписаний в установленные сроки | до 10 |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационнымтребованиям | 95 - 100% | до 30 |
| Эффективность финансово – экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы учреждения | 95 - 100% | до 100 |
| 80% | до 50 |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | до 40 |
| Категория учреждения, установленная при аккредитации | высшая | | до 40 |
| первая | | до 30 |
| вторая | | до 20 |
| третья | | до 10 |
| Дополнительные объемы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления | за каждый объект управления | до 10 |
| Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | за каждое участие | до 10 |
| Выполнение учреждением муниципального задания | 90 - 100% | | до 60 |
| Сохранение здоровья учащихся | создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся | отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся | до 10 |
| Обеспечение качества образования | Показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, итоговых учебных просмотров | 75-100 % обучающихся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации | до 40 |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | участие в конкурсах по инновационной работе школ, участие преподавателей в профессиональных конкурсах | до 10 |
| призовые места в конкурсах | до 20 |
| Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, выставках | наличие призеров и победителей | до 15 |
| Сохранность контингента обучающихся | Наполняемость классов в течение года | движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности | до 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| Директор  учреждения | Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | отсутствие предписаний | до 50 |
| Эффективность реализуемойкадровой политики | Укомплектованность штатов | 90 - 100% | до 20 |
| Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | отсутствие жалоб, протоколов | до 20 |
| Количество молодых специалистов в учреждении | за каждого молодого специалиста | от 5 до 15 ( но не более 15 за всех молодых специалистов) |
| Эффективность управленческой деятельности | Обеспечение государственно - общественного характера управления в школе | наличие и функционирование в школе органа общественного управления | до 15 |
| Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | до 10 |
| Отсутствие нарушений трудового законодательства | | до 5 |

Начальник Отдела культуры администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 9

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделукультуры

администрации г. Канска

Коэффициент кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения по должностям работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, подведомственному отделу культуры администрации г. Канска

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Плановая численность обучающихся в учреждении (чел.) | Значение коэффициента кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения |
| 1 | более 300 | 2, 3- 2,5 |
| 2 | от 191 до 300 | 2,0- 2,2 |
| 3 | от 91 до 190 | 1,6-1,9 |
| 4 | не более 90 | 1,5 |

Значение коэффициента определяется от плановой численности обучающихся в учреждении, на основании утверждённого для учреждения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 10

к Примерному Положению

об оплате труда

работниковмуниципальных

образовательных учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделукультуры

администрации г. Канска

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
| 1 | Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска | до 45 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова