

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного
Комитета
Жалгасбаева А.Б.
Жалгасбаева А.Б.
«02» сентября 2021 года



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ ДО «ЦДПиВ»
г. Улан-Удэ
О.А.Зайцев
О.А.Зайцев
Приказ № 84 от 02 сентября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

МАУ ДО «Центр допризывной подготовки и патриотического
воспитания» г. Улан-Удэ

г. Улан-Удэ
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр допризывной подготовки и патриотического воспитания» г. Улан-Удэ, далее Центр.

1.2. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного характера и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными настоящим Положением об оплате труда

1.3. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:
Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

1.4. Система оплаты труда работников Центра устанавливается Коллективным договором, соглашениями, с учетом мнения представительного органа работников-профсоюзным комитетом Центра, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28 октября 2016 г. N 336 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ»

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.6. Сроки выплаты заработной платы 2 раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

1.7. В конце календарного года производится полный расчет денежных средств за год, в январе выплачивается аванс.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"..

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

2.4. Положением об оплате труда Центра предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 Положения.

2.6. Работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с порядком, предусмотренным разделом 6 Положения.

2.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности образовательной организации.

2.8. Даты выплаты заработной платы работникам МАУ ДО «ЦДПиПВ» г. Улан-Удэ

- 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца (с 1 по 15 числа месяца);

- 10 числа месяца, следующего за отчетным – за вторую половину месяца (с 16 по 30(31) числа месяца)

2.9. Единовременные выплаты не включаются в расчет средней заработной платы для расчета отпускных выплат

3. Формирование фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда Центра формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и внебюджетных средств, предусмотренных на оплату труда.

3.2. Штатное расписание образовательной организации утверждается директором Центра и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Центра.

3.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Центра устанавливается в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу образовательных организаций, устанавливается приказом Комитета.

4. Условия оплаты труда директора Центра и его заместителя.

4.1. Зарплата руководителя, его заместителей состоит из должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Должностные оклады руководителя, его заместителя устанавливаются трудовыми договорами 1 раз в год расчетным путем по итогам отчетного периода. Директору размер должностного оклада устанавливается ежегодно на 1 сентября нового учебного года приказом Комитета. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организации устанавливается Комитетом в кратности от 1 до 4.

4.3. Должностной оклад директора Центра определяется в кратном отношении к среднемесячной заработной плате работников возглавляемой им образовательной организации

(до 3 размеров указанной среднемесячной заработной платы) с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{\text{ср}} \times N \times K$, где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП_{ср} - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

N - кратность (до 3), раз. Определяется решением комиссии, состоящей из представителей Комитета, в пределах фонда оплаты труда на соответствующий период. Состав и порядок работы комиссии утверждаются локальным актом Комитета;

K - корректирующий коэффициент, используемый для определения должностного оклада руководителя образовательной организации, раз.

Среднемесячная заработная плата работников образовательной организации определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников образовательной организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, на среднесписочную численность этих работников в среднем за год и на количество месяцев. В данном случае в расчет годового фонда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также другие компенсационные выплаты.

$ЗП_{\text{ср}} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Числ.} \times n}$, где: ФОТ - годовой фонд оплаты труда работников образовательной

организации, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанный без выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и других выплат компенсационного характера;

Числ. - средняя численность работников образовательной организации (включая среднесписочную численность работников, среднюю численность внешних совместителей), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, в среднем за год;

n - количество месяцев в году (12).

Период времени в данном случае равен календарному году, предшествующему году установления должностного оклада руководителю образовательной организации.

4.4. Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада руководителя, устанавливается в соответствии с критериями отнесения образовательных организаций к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя образовательной организации.

Значения корректирующего коэффициента по уровням оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 уровень - 1,2;

2 уровень - 1,1;

3 уровень - 0,9;

4 уровень - 0,7.

Приказом Комитета определяется уровень оплаты труда каждому руководителю образовательной организации в соответствии с постановлением Администрации города от 24.09.2008 N 471 "Об установлении критериев отнесения муниципальных образовательных учреждений г. Улан-Удэ к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя муниципального учреждения".

Для руководителей образовательных организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, применяется корректирующий коэффициент, соответствующий уровню выше.

Для руководителей образовательных организаций, имеющих обособленные структурные подразделения, филиалы, более одного здания, в которых осуществляется образовательный процесс, и для которых установлен 1 уровень оплаты труда, применяется корректирующий

коэффициент в значении 1,3.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательных организаций устанавливаются руководителем образовательной организации в размере на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю образовательной организации, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с разделом 5 Положения.

4.7. Порядок определения фонда стимулирования руководителей, порядок определения размеров и условий выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций осуществляется на основании приложения 2 к ПАГ № 336 от 28 октября 2016 г. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается приказом Комитета, заместителям стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальным актом Центра.

4.8. Выполнение руководителем дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего работника по основной деятельности. Решение о работе по совмещению и по совместительству в отношении руководителя образовательной организации принимается Комитетом.

4.9. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств Комитет вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив руководителей образовательных организаций об этом в установленном законодательством порядке.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

5.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

5.3.1. Оплата труда работников Центра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

5.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири. Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам образовательных организаций устанавливается доплата по соглашению сторон.

5.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в

ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада (тарифной ставки) за час работы в ночное время.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.3.5. Работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, производится доплата к ставкам и должностным окладам, предусмотренным по занимаемой в лагере должности за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени, в размере 15%.

5.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательных организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлении дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда

6.2. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в Положении о распределении стимулирующей части оплаты труда работников Центра (приказ № 43 , от 26 сентября 2017г).

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ могут включать в себя: надбавку за квалификационную категорию, надбавку за наличие ученой степени, почетного звания, иные стимулирующие выплаты, установленные в локальных актах образовательных организаций.

6.4. Работникам Центра могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы. От 1-5 лет-5 %, от 5-10 лет-10%, от 10 лет и выше 15 % должностного оклада Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

6.5. Выплаты молодым специалистам производятся согласно положению «о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МАУ ДО ЦДПиПВ г. Улан-Удэ»»

6.5. Заместителю директора по УВР устанавливается стимулирующая выплата 20% от должностного оклада по должности директора.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы могут включать в себя:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные премиальные выплаты, установленные в локальном акте Центра.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

6.7. Объем стимулирующих выплат устанавливается Центром самостоятельно за счет всех источников финансирования, включая приносящий доход деятельности (внебюджетная деятельность)

6.8. Применение стимулирующих выплат и надбавок не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.12. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора Центра, с учетом мнения профсоюзного органа. Решение оформляется локальным актом образовательной организации. Состав и порядок работы органа самоуправления образовательной организации

по распределению стимулирующих выплат устанавливается локальным актом образовательной организации.

6.13. При отсутствии или недостатке бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить размер или отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

6.14. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание образовательной организации формируется за счет всех источников финансирования.

7.2. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором в соответствии сданным Положениями.

7.3. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ "Город Улан-Удэ".

7.4. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда и на выплаты стимулирующего характера в соответствии с.

7.5. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №2
к положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций,
подведомственных Комитету по
образованию Администрации
г. Улан-Удэ

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ ПО ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по квалификационному уровню (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н)					
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый	7 552	1	7 552

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель; дежурный по режиму	8 353	1	8 353
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8 353	1,05	8 771
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	9 706	1	9 706
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	9 706	1,05	10 191
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	9 706	1,1	10 677

		4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист; тьютор; преподаватель; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель- дефектолог; учитель- логопед	9 706	1,15	11 162
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и программу дополнительного образования детей	12 240	1	12 240	
Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)						

<p>ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена</p>		<p>Аккомпаниатор, помощник режиссера</p>	<p>8 353</p>	<p>1</p>	<p>8 353</p>
<p>ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена</p>		<p>Библиотекарь, художник-декоратор, звукооператор, администратор (старший администратор)</p>	<p>9 706</p>	<p>1</p>	<p>9 706</p>
<p>ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</p>		<p>Режиссер, дирижер, главный хормейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам</p>	<p>12 240</p>	<p>1</p>	<p>12 240</p>
<p>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (утверждены приказом Министрства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526)</p>					

ПКГ должностей врачей и провизоров	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	1 1 190	1,05	11 750
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	8 353	1,1	9 188
ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала	4 квалификационный уровень	Фельдшер	8 353	1,15	9 606
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)					
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка	7 552	1	7 552
	1 квалификационный уровень	Администратор, лаборант, секретарь руководителя	8 353	1	8 353
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2 уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 353	1,05	8 771
	3 квалификационный уровень	Шеф-повар	8 353	1,1	9 188

ПКГ общеотраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист, инженер-программист (программист), инженер, инженер по наладке и испытаниям, инженер по ремонту, инженер-энергетик (энергетик), специалист по кадрам	9 706	1	9 706
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня	3 квалификационный уровень	Руководитель (директор, заведующий) филиала; другого обособленного структурного подразделения	12 240	1,1	13 464
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)					
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сестра-хозяйка, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, дезинфектор, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, подсобный рабочий, истопник	7 519	1	7 519

ПКГ общественных должностей работников 2 уровня	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, работчик по комплексному обслуживанию и ремонт зданий, повар, оператор электронно- вычислительных и вычислительных машин	7 552	1	7 552
Профессиональные квалификационные группы рабочих культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н)					
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		Осветитель; костюмер; реквизитор; киномеханик; фильмопрверщик; машинист сцены; монтажники сцены	7 552	1	7 552
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы					
		Специалист по охране труда, специалист по закупкам, контрактный управляющий, системный администратор	9 706	1	9 706

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ И ПРЕМИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества оказания услуг в сфере образования.

1.2. Осуществление стимулирующих выплат руководителю, в том числе за работу по совмещению, производится по приказу Комитета.

1.3. Фонд стимулирования руководителя образовательной организации формируется в размере до 5% от фонда оплаты труда работников образовательной организации (за исключением средств целевого характера) по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{С}}{100}, \text{ тыс. руб., где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя, тыс. руб.;

ФОТо - фонд оплаты труда образовательной организации, тыс. руб.;

С - доля фонда оплаты труда, установленная для определения размера фонда стимулирования руководителей.

Размер фонда стимулирования руководителя определяется решением Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей, состоящей из представителей Комитета. Состав и порядок работы Комиссии по установлению размера фонда стимулирования и кратности должностного оклада руководителей утверждается локальным актом Комитета.

Установленный фонд стимулирования руководителя (С) распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2014 N 297 "Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) городского округа "Город Улан-Удэ" - 70%;

- на стимулирование в соответствии с разделом 3 согласно критериям стимулирования руководителей образовательных организаций - 30%.

1.4. Неиспользованные средства фонда стимулирования руководителя образовательной организации могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данной образовательной организации, а также на

премирование руководителей.

2. Порядок стимулирования и премирования

2.1. Размер стимулирования руководителей определяется решением Комиссии по установлению размера премирования и стимулирования руководителей учреждений, подведомственных Комитету (далее - Комиссия). Решение Комиссии оформляется локальным актом Комитета.

2.2. Руководитель ежемесячно предоставляет на рассмотрение Комиссии аналитическую информацию о достижении показателей деятельности, являющуюся основанием для установления размера стимулирующих выплат руководителю. Основными критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат являются критерии стимулирования руководителей, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего приложения.

2.3. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.4. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о поощрении руководителей.

2.5. Стимулирующие выплаты руководителю не устанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания.

2.6. Стимулирующие выплаты производятся один раз в месяц по итогам прошедшего месяца.

2.7. Экономия по фонду оплаты труда может направляться на премирование по результатам деятельности руководителей за год. Руководителям устанавливается премия по итогам работы за год за качественный, добросовестный, эффективный труд при производстве оценки выполнения следующих показателей премирования:

- соблюдение руководителем условий трудового договора;
- отсутствие тяжелых несчастных случаев;
- соблюдение финансовой дисциплины и установленного предельного лимита фонда оплаты труда;
- своевременное предоставление бухгалтерской и статистической отчетности;
- организация эффективного контроля за содержанием, обслуживанием и выполнением ремонтных работ зданий, используемых образовательными организациями.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда образовательной организации, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине в рублях. Максимальными размерами не ограничиваются.

2.9. Размер премирования руководителей определяется решением Комиссии. Решение Комиссии оформляется локальным актом Комитета.

2.10. Комиссия принимает решение о премировании и размере премиальных выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комитет издает приказ о премировании руководителей.

3. Критерии стимулирования директора Центра

№	Направление деятельности	Критерии
1	Образовательный	- реализация дополнительных общеобразовательных программ в полном

	<p>но-воспитательная деятельность (25%)</p>	<p>объеме и в соответствии с календарно-тематическим планированием (30);</p> <ul style="list-style-type: none"> - достижение воспитанниками более высоких результатов в сравнении с предыдущим периодом (изменение качественных характеристик воспитанника; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, первенств разных уровней - городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни (25); - высокий уровень организации и проведения мероприятий (25); - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, формирование электронной образовательной среды (20)
2	<p>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (25%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса) (20); - наличие используемых в образовательном процессе: оздоровительного лагеря различного типа, в том числе палаточного, наличие филиала (структурных подразделений), актового зала (концертного зала), студии звукозаписи, музея, библиотеки, спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) (20); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования), освещения, подачи питьевой воды, выполнение требования СанПиН, обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта (30); - создание эстетических условий (оформление помещений учреждения, кабинетов, состояние прилегающей территории) (10); - создание доступной среды в образовательном учреждении (10); - принятие мер обеспечения антитеррористической защищенности учреждений (10)
3	<p>Работа с кадрами (15%)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (имеющими первую, высшую квалификационные категории; звания; научные степени; прошедшими аттестацию на соответствие занимаемой должности) (25); - развитие педагогического творчества (наличие публикаций работников учреждения в научных изданиях и средствах массовой информации, участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах профессионального мастерства и творчества, научно-практических конференциях) (20); - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов (20); - работа по повышению квалификации педагогических кадров, направление педагогов на курсовую подготовку, на получение второго (третьего) образования, переквалификацию, организация и проведение конференций, семинаров, совещаний, соревнований различного уровня

		<p>по вопросам повышения качества образования и воспитания, организация обмена опытом (20);</p> <p>- проведение мероприятий по созданию благоприятной психологической и творческой атмосферы в коллективе (15)</p>
4	Социальная деятельность (15%)	<p>- сохранность контингента обучающихся, снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины) (20);</p> <p>- организация различных форм проведения социально-воспитательных мероприятий (20);</p> <p>- работа с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (из многодетных семей, малообеспеченных семей, девиантного поведения, сиротами); охват учащихся, состоящих на учете в ПДН, КДН, на учете в средней общеобразовательной школе (20);</p> <p>- высокий уровень организации различных форм отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в каникулярный период и во внеучебное время (20);</p> <p>- работа с родителями (10);</p> <p>- работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, с особыми образовательными потребностями, организация обучения детей с отклонениями в развитии (10)</p>
5	Управленческая деятельность (20%)	<p>- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации (делопроизводство), своевременное предоставление материалов, отчетов, обеспечение 100-процентного освоения лимитов бюджетных обязательств) (30);</p> <p>- ведение сайтов образовательного учреждения в соответствии с требованиями (15);</p> <p>- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения (15);</p> <p>- объемы привлечения внебюджетных, в т.ч. грантов и спонсорских средств, организация предоставления платных услуг (10);</p> <p>- организация межведомственного взаимодействия (работа с депутатами, общественностью, заинтересованными структурами, общеобразовательными школами и др.) (10);</p> <p>- организация работы органов общественного управления в образовательном учреждении (родительских комитетов, попечительских советов, советов ученического самоуправления, детской, молодежной, профессиональной, ветеранской общественной организации) (10);</p> <p>- создание положительного имиджа данного образовательного учреждения и сферы образования в целом (10)</p>

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575877

Владелец Зайцев Олег Александрович

Действителен с 19.04.2021 по 19.04.2022