Приложение

к Постановлению

администрации Емельяновского района

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_г. N \_\_\_\_\_\_\_

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ЕМЕЛЬЯНОВСКОГО РАЙОНА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА ЕМЕЛЬЯНОВСКОГО РАЙОНА»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» (далее по тексту – Положение), разработано в связи с введением системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей детских школ искусств Емельяновского района в сфере культуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлений Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», решениями районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», от 22.10.2014 № 52-303Р «О внесении изменений в решение районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», по видам экономической деятельности «Образование», «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности, стимулирования труда работников, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы учреждения и устанавливает порядок, условия и размер оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры (далее – учреждения).

1.3. Положение определяет:

* 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;
* Перечень должностей, профессий работников учреждений, относящихся к сфере культуры, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя;
* Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
* Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя;
* Условия выплат единовременной материальной помощи;
* Размер средств, направляемых на оплату труда работников муниципального учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. При переходе на данную систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат в части персональных выплат по данной системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законодательством.

1.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не

ограничивается.

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

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

1.10. При определении размера оплаты труда педагогических работников учреждений учитываются следующие категории:

* Показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
* Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений;
* Объемы учебной (педагогической работы);
* Порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
* Особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

1.11. Фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год и штатная численность работников учреждений утверждаются Муниципальным казенным учреждением «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» (далее - учредитель), осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры.

1.12. Все виды выплат компенсационного и персональных выплат стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

1.14. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет не более 50 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень 2231рубль;

2 квалификационный уровень 2338 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень 2597 рублей;

2 квалификационный уровень 3167 рубля;

3 квалификационный уровень 3480 рублей;

4 квалификационный уровень 4193 рублей.

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

должности, отнесенные к ПГК «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» - 2881 рубль;

должности, отнесенные к ПГК «Должности педагогических работников»

1 квалификационный уровень 3842 рубля;

2 квалификационный уровень 4585 рублей;

3 квалификационный уровень 5481 рубль;

4 квалификационный уровень 5711 рублей.

2.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по межотраслевым должностям специалистов и служащих не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2231 рубль;

слесарь-сантехник 2597 рублей;

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3167 рубля;

библиотекарь 3480 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.4.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу, в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории - на 15%;

первой категории - на 10%;

второй категории – на 5%.

2.4.2. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

при наличии второй квалификационной категории - 10%\*.

\*Присвоение второй квалификационной категории педагогическим работникам упразднено с 1 января 2012 года.

2.4.3. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс – на 25%;

второй класс - на 10%.

2.5.Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4. настоящего Положения.

2.6. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.7. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях.

Минимальная наполняемость групп определяется на основании данных учебного плана.

2.8. Должности работников образовательных учреждений в сфере культуры определяются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, иными правовыми актами, устанавливающими квалификационные характеристики по должностям, указанным в настоящем разделе.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного 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

выплата за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенным в сельской местности, в размере 25% от должностного оклада.

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

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

IV. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам; оплата, обеспечивающая заработную плату на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной п. 2.1. статьи 4 Закона Красноярского от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, в соответствии с коллективным договором, принятым общим собранием трудового коллектива, в соответствии с трудовым законодательством, иными соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по вопросам оплаты труда.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, достижению положительных результатов в деятельности учреждения производится ежемесячно и выплачивается при выполнении показателей (критериев) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности.

4.4.1. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100086) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.5. 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.

4.5.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100091) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и выполнении установленных показателей.

4.6.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100097) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.7. Персональные выплаты к окладу.

4.7.1. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат устанавливается:

*За опыт работы в занимаемой должности:*

5% - за опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет;

10% - от 5 до 10 лет;

15% - от 10 до 15 лет;

20% - свыше 15 лет.

Персональная выплата работникам учреждения *при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка)*  в процентах от должностного оклада в следующих размерах по одному из следующих критериев, имеющих большее значение:

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

- до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;

- до 35% при наличии почетного звания «народный».

Выплата за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или по основной должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

4.7.2. *За сложность, напряженность и особый режим работы* при наличии следующих условий:

учет критериев оценки результативности и качества труда работников;

признание работы сложной, напряженной, режима работы особым.

Указанные выплаты устанавливаются в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада) на срок до одного года.

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

4.7.4. *В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы* (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого 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. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

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

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

4.7.6. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного [пунктом 2.1 статьи 4](consultantplus://offline/ref=E74416748B69C227F838905B0E5C1E95AB1CB9F4294CD9422F4B9416EBEBE0157BCAA03B2DCD9C43DFDE65pC25E) Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" для расчета региональной выплаты (далее - размер заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты), в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленный для расчета региональной выплаты, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером заработной платы, установленным для расчета региональной выплаты, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной месячной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

При расчете персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) (в случае ее осуществления).

Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной выплаты к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или выплате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, оцениваемого в баллах согласно [приложению N 1](#Par2262) к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.9. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы при соблюдении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

- оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;

- разработка инновационных форм работы в учреждении;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы.

4.11. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год оцениваются по показателям в баллах и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4.13. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, принятым общим собранием трудового коллектива, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Выплата работникам надбавок стимулирующего характера может быть прекращена или уменьшена на основании приказа руководителя муниципального учреждения в следующих случаях:

- на период вынесенного дисциплинарного взыскания работнику;

- при существенных изменениях условий труда работника.

4.15. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат устанавливается в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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 плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в расчете 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 плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый квартал;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников Учреждения по плану 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 = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в 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.

4.16. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100086) оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

4.17. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений, доплат, надбавок, выплат.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, исчисленного согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

[Перечень](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64618;fld=134;dst=100239) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя установлен приложением № 3 к настоящему Положению.

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № [4](#sub_1003) к настоящему Положению.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом учредителя, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год согласно Порядка исчисления размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению).

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом III](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64618;fld=134;dst=100082) настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения и его заместителю к окладу (должностному окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

5.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

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

- за опыт работы при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

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

до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии почетного звания «народный»;

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

- *За опыт работы в занимаемой должности:*

5% - за опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет;

10% - от 5 до 10 лет;

15% - от 10 до 15 лет;

20% - свыше 15 лет.

5.6.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника за успехи, достигнутые учреждением.

5.6.5. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал) устанавливаются в виде премий в размере до 150% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при соблюдении следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ/оказании услуг;

- соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

- оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации;

- разработка инновационных форм работы;

- подготовка и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения;

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

5.6.6. Выплаты по итогам работы за год устанавливаются в виде премий и максимальным размером не ограничиваются, выплачиваются в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда, и устанавливаются с учетом:

- результатов комплексной оценки выполнения показателей;

- результатов прохождения процедуры аккредитации учреждения;

- степени подготовки и внедрения комплексных программ развития учреждения;

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

5.6.7. Размер выплат по итогам работы (за год) руководителя учреждения и его заместителя определяется по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения** | **Условия** | | **Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке** |
| **наименование** | **индикатор** |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | От 98% до 99%  От99,1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | Выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25%  50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | Без замечаний | 50% |
| Участие учреждения в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | Реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные  Федеральные  Межрегиональные  Региональные  Зональные  Районные  Внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60%  50%  30% |

5.7. Руководителю и его заместителю может оказываться единовременная материальная помощь с учетом пунктов 6.2, 6.3 настоящего Положения.

5.8. Предельное количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работ, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=46C09E990CDB69D73B7F8430F7B939218DD1C8691C59F11B7358484B1D7607BD53F07498667001EC67C03EH32BB) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 7 к настоящему Положению.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем, заместителям руководителя – руководителем учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителям учреждений и их заместителей может направляться на стимулирование труда работников соответствующих учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

5.10. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других позиций, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Руководителю и работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 6.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64618;fld=134;dst=100233) настоящего раздела.

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

6.5. Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается по решению учредителя по основаниям, предусмотренным [пунктом 6.2](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64618;fld=134;dst=100233) настоящего Положения.

VIIРАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТИНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам учреждения (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50% .

Ограничения, установленные данным пунктом Положения, не распространяются на внебюджетные средства, полученные учреждением в виде пожертвований, благотворительных взносов, а также на средства, полученные в ходе реализации учреждением социально-значимых проектов (в том числе грантов, субсидий, полученных в рамках целевых программ). Для целей реализации данного пункта настоящего Положения данные денежные средства не включаются в общую сумму полученных внебюджетных средств.

7.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, не могут направляться на выплату заработной платы по штатному расписанию учреждения и на компенсационные выплаты, установленные действующим законодательством. Исключением могут являться случаи, когда труд работника полностью связан с осуществлением учреждением данной деятельности.

Перечень работников, оплата труда которых производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (далее - перечень), утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

7.3. Оплата труда работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

7.4. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 6 к настоящему Положению.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению:  - организация и проведение мониторинга населения, обработка полученных данных с целью выявления качества предоставляемых услуг населению;  внедрение инновационных форм работы, направленных на улучшение качества услуг (1 и более форма);  - организация и внедрение сегментированного подхода предоставления образовательных услуг (по одному мероприятию для разного сегмента получателей услуг: дети, пенсионеры, инвалиды, молодежь, СОП и т.д.). | 20 - 40 |
| - положительное участие в фандрайзенговой деятельности с целью привлечения дополнительных средств. | 20 - 40 |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих  перед учреждением:  - разработка и внедрение новых платных услуг (1 услуга и более);  - использование информационных технологий (в том числе СМИ), новых технических возможностей при предоставлении услуг. | 20 - 40 |
| достижение конкретно измеримых  положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения:  - зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки;  - Продвижение достижений и возможностей учреждения;  - получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения. | 20 - 40 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными:  - До 5;  - До 10;  - До 15 и более. | 20 - 40 |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда  (по итогам предыдущего  квартала) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение:  - расширение количества образовательных услуг (1 и более), предпрофессиональных программ;  - подготовка докладов, выступлений, аналитических записок на семинарах разных уровней;  - подготовка доклада по итогам изученного материала на семинаре, курсах повышения квалификации. | 20 - 40 |
| Высокие результаты  работы (по итогам  предыдущего квартала) | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы:  - обучение, повышение квалификации (не менее 20 учебных часов);  - участие в обучающих семинарах, объединениях и т.д. (не менее 5 учебных часов);  - изучение опыта работы других учреждений культуры, творческих коллективов (подготовка доклада);  - участие, обучение в мастер- классах. | 20 - 40 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение  имиджа учреждения:  - соблюдение работником профессиональной этики, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие зафиксированных жалоб);  - подготовка материалов для СМИ о проведении и проведенных мероприятиях:  - 1;  - 2;  - 3 и более;  - участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест;  - результативность участия учреждения в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест;  - распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев;  - присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и плодотворную работу | 20 - 40 |
| Непосредственное участие в  реализации проектов, программ | 20 - 40 |

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | | | | | | Предельное количество баллов <\*> |
| наименование | | индикатор | | | | |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | | | | 5 |
| Концертмейстер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами | руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) | | | обеспечение работы в соответствии с планом | | | 20 | |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | | | 100% | | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Достижения обучающихся | участие в  соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня | | | % участвующих от общего числа обучающихся | | | 20 | |
| призовое место | | | 20 | |
| Организация деятельности детских объединений, организаций | постоянный состав, создание и  реализация социальных проектов, программ | | | за каждый проект, программу | | | 20 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности | | | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | 20 | |
| библиотекарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Создание системы работы по  повышению мотивации обучающихся к чтению | количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки | 80% | | | | 30 | | |
| Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения | создание программы развития информационно библиографического пространства учреждения | наличие программы развития | | | | 20 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Сохранность библиотечного фонда учреждения | количество списываемой литературы библиотечного фонда | менее 20% фонда | | | | 3 | | |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся | проведение уроков информационной культуры | 1 раз в четверть | | | | 20 | | |
| проведение дней информирования | 1 раз в четверть | | | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Высокий уровень  профессионального мастерства | систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта  в своей повседневной деятельности | внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | | | | 20 | | |
| Секретарь | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов | соответствие нормам действующего законодательства | 100% | | | 30 | | | |
| Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах,  проектах, конкурсах | соответствие заданным нормам | 100% | | | 30 | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения | Отсутствие конфликтов в учреждении | 0 | | | 30 | | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних  документов | соблюдение регламентов | | | 30 | | | |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, гардеробщик, сторож, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик служебных помещений | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения | отсутствие замечаний надзорных органов, аварий | 0 | | | | 30 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Участие в мероприятиях учреждения | Проведение праздников для обучающихся | постоянно | | | | 30 | | |
| Осуществление дополнительных работ | погрузочно-разгрузочные работы | постоянно | | | | 30 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Благоустройство территории учреждения | зеленая зона, ландшафтный дизайн | наличие | | | | 30 | | |
| Заведующий хозяйством | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда | 100% | | | | 30 | | |
| Обеспечение сохранности имущества и его учет | Замечания по утрате и порче имущества | 0 | | | | 10 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Оперативность работы | Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов | Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества | | | | 10 | | |
| Осуществление дополнительных работ | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | Своевременно, качественно | | | | 20 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Ресурсосбережение при выполнении работ | Осуществление рационального расходования материалов | Экономия материальных средств | | | | 20 | | |
| Осуществление рационального расходования электроэнергии | Отсутствие превышения лимитов | | | | 20 | | |
| Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения | Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения | | | | 20 | | |
| Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества | Отсутствие недостачи и неустановленного оборудования | | | | 20 | | |
| Укомплектованность ставок обслуживающего персонала  ( секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования) | 100% | | | | 10 | | |
| Преподаватель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Сохранность количества потребителей муниципальных услуг | Стабильный состав объединения по годам обучения | отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала | | | | 20 | | |
| Полнота реализации образовательной программы | Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы | 100% от запланированного в квартал | | | | 20 | | |
| Методическое обеспечение образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов- конспектов занятий в соответствии с программой | наличие в соответствии с программой | | | | до 10 | | |
|  | Изготовление инструктивно- методических материалов, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий | наличие материалов, пособий | | | | до 30 | | |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно- тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | отсутствие замечаний к документам в отчетный период | | | | 10 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня | Уровень учреждения | доклад, выступление, публикация, презентация | | | | 5 за каждое, но не более 30 | | |
| Краевой уровень | доклад, выступление, публикация, презентация | | | | 15 за каждое, но не более 30 | | |
| Межрегиональный, российский уровни | доклад, выступление, публикация, презентация | | | | 40 | | |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в профессиональном конкурсе: | сертификат участника | | | |  | | |
| краевого уровня, |  | | | | 10 | | |
| межрегионального уровня, |  | | | | 15 | | |
| российского уровня |  | | | | 20 | | |
| Победа в профессиональном конкурсе: | диплом победителя | | | |  | | |
| краевого уровня, |  | | | | 15 | | |
| межрегионального уровня, |  | | | | 25 | | |
| российского уровня |  | | | | 40 | | |
| Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы | сертификат, свидетельство | | | | 10 | | |
| Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей- сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей- сирот, детей, состоящих на учете в ОВД | за каждого обучающегося | | | | 0,5, но не более 20 | | |
|  | Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия) | не менее 1 мероприятия в квартал | | | | 5 за каждое, не более 15 | | |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении краевых массовых мероприятий | выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия | | | | 5 за каждое краевое массовое мероприятие, но не более 10 | | |
|  |  | Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого в образовательном процессе оборудования и инвентаря, проведение погрузочно- разгрузочных работ | временные затраты со 100% качеством | | | |  | | |
| до 1 часа | | | | 5 | | |
| до 2 часов | | | | 7 | | |
| свыше 2 часов | | | | 15 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Результаты обучающихся | Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной, итоговой аттестации) | 90 - 100% | | | | 20 | | |
| Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях: |  | | | |  | | |
| краевого уровня | участие  призер | | | | 5  15 | | |
| межрегионального уровня | участие  призер | | | | 10  20 | | |
| российского уровня | участие  призер | | | | 20  30 | | |
| Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса | Отсутствие несчастных случаев | 0 случаев | | | | 10 | | |
| Делопроизводитель | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | отсутствие замечаний | | | | 50 | | |
| Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний | | | | 40 | | |
| Предоставление своевременной достоверной информации в органы государственной власти и внебюджетные фонды | отсутствие замечаний | | | | 20 | | |
| Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | отсутствие замечаний | | | | 50 | | |
| Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | отработанные технологии делопроизводства | | | | 40 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | | | |
| Оперативность выполняемой работы 30% | Качественное исполнение документов в установленные сроки | отсутствие замечаний | | | | 40 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | | | |
| Коммуникативная культура | Выстраивание конструктивных взаимоотношений с сотрудниками учреждения | Отсутствие замечаний | | | | 60 | | |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может детализироваться, конкретизироваться, уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ

ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных  окладов), ставок заработной платы  работников основного персонала  учреждения | | | | |
| I группа  по оплате труда | II группа  по оплате  труда | | III группа по оплате  труда | IV группа  по оплате  труда |
| 1. | Учреждения, находящиеся в ведомственном подчинении структурного подразделения администрации района, осуществляющего функции и полномочия учредителя в лице Муниципального казенного учреждения «Отдел культуры и искусства Емельяновского района». | | | | | |
| 1.2. | Образовательные учреждения дополнительного образования детей | 1,9 – 2,6 | 1,6 – 1,8 | 1,3 – 1,5 | | 1,0-1,2 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ», ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Организации дополнительного образования детей | |  | | --- | | Преподаватель  Методист | |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППЕ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Количество обучающихся | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2 | Наличие групп, отделений на самоокупаемости (не находящихся в контингенте учебного заведения) | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 3 | Многопрофильность учреждения: |  |  |
| - по отделениям | за каждое отделение | 7 |
| - по специализациям | за каждую специализацию | 5 |
| - наличие утвержденных предпрофессиоанальных программ | за каждую программу | 7 |
| 4 | Наличие творческих коллективов, действующих не менее 2 лет | за каждый коллектив | 5 |
| 5 | Количество выпускников, поступивших в профильные средние специальные и высшие учебные заведения | за каждого поступившего | 5 |
| 6 | Количество работников в учреждении (основной персонал) |  |  |
| дополнительно за каждого работника, имеющего: |
| - первую квалификационную категорию | 0,5 |
| - высшую квалификационную категорию | 1 |
| 7 | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 8 | Участие в конкурсах, фестивалях, выставках: | за каждого обучающегося (творческий коллектив) |  |
| в школьных и районных мероприятиях | за участие | 1 |
| за 1-е место | 6 |
| за 2-е место | 5 |
| за 3-е место | 4 |
| в краевых мероприятиях | за участие | 5 |
| за 1-е место | 20 |
| за 2-е место | 15 |
| за 3-е место | 10 |
| в российских и международных мероприятиях | за участие | 15 |
| за 1-е место | 30 |
| за 2-е место | 25 |
| за 3-е место | 20 |
| 9 | Наличие оборудованных специализированных классов, кабинетов и мастерских, библиотеки, хранилищ музыкальных инструментов, концертного зала | за каждый класс, кабинет, хранилище, библиотеку, зал | 7 |
| 10 | Наличие музыкальных инструментов и оборудования: | за каждую единицу |  |
| Струнные музыкальные инструменты | 0,5 |
| кнопочные и духовые музыкальные инструменты | 1 |
| Клавишные музыкальные инструменты | 2 |
| Концертные музыкальные инструменты :  клавишные  остальные | 4  3 |
| другие технические средства, необходимые для оборудования кабинетов | 1 |
| 11 | Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений | За каждый вид | 10 |

Образовательные организации относятся к I, II, III и IV группам по оплате труда по сумме баллов, исчисленной по объемным показателям, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда | | | |
| I | II | III | IV |
| Количество баллов | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 5  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры (далее - Учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

∑ ДО i

i=1

ДОср  = --------,

n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | Приложение № 6  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |  |   КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯУЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ   |  |  |  | | --- | --- | --- | | № п/п | Учреждения | Предельное количество  должностных окладов  руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год | |  | Образовательные организации дополнительного образования детей в сфере культуры | 18,3 | | |  |

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 7  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций  дополнительного образования детей «Детская школа искусств» Емельяновского района в сфере культуры, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Отдел культуры и искусства Емельяновского района» |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | | |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности  при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 95-100% | 30 | | |
| 90-95% | 10 | | |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | 30 | | |
| устранение предписаний в установленные сроки | 10 | | |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95-100% | 30 | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения | 95-100% | 100 | | |
| 80% | 50 | | |
| 70% | 30 | | |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 40 | | |
| Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения | От 0% до 2% | 30 | | |
| До 5% | 10 | | |
| Доля молодых специалистов от общего числа сотрудников учреждения | От 20% до 40% | 10 | | |
| Свыше 40% | 30 | | |
| Продвижение достижений и возможностей учреждения | Количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал | До 3шт. | 20 | | |
| Более 4 шт. | 30 | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Дополнительные объемы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления | за каждый объект управления | 10 | | |
| Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | за каждое участие | 10 | | |
|  | Выполнение учреждением муниципального задания |  | 90-100% | 60 | | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | 0 предписаний | 50 | | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штатов | 90-100% | 20 | | |
| Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 0 жалоб, протоколов | 20 | | |
| Количество молодых специалистов в учреждении | за каждого молодого специалиста | 5 | | |
| Заместитель руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности  при выполнении поставленных задач | | | | | |
| Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения | Выполнение программы деятельности (развития) учреждения | 95-100% | | 30 | |
| 90-95% | | 10 | |
| Соответствие учреждения требованиям надзорных органов | отсутствие предписаний | | 30 | |
| устранение предписаний в установленные сроки | | 10 | |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям | 95-100% | | 30 | |
| Исполнение бюджетной сметы учреждения |  | 95-100% | | 100 | |
| 80% | | 50 | |
| 70% | | 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 | | 30 | |
| Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса | количество соглашений, договоров о совместной деятельности | | 20 | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| Категория учреждения, установленная при аккредитации |  | высшая | | 40 | |
| первая | | 30 | |
| вторая | | 20 | |
| третья | | 10 | |
| Дополнительные объемы и объекты управления | Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, зданий и сооружений, коммунальных сетей) | за каждый объект управления | | 10 | |
| Количество консультаций по организации деятельности муниципальных УДОД | до 5 консультаций в квартал | | 10 | |
| более 6 консультаций в квартал | | 15 | |
| Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ | за каждое участие | | 10 | |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| Выполнение муниципального задания на оказание образовательных услуг | Сохранность контингента | 90-100% | | | 10 |
| Исполнение календаря краевых, зональных массовых мероприятий с учащимися | 100% | | | 30 |
| Результат участия обучающихся учреждения во всероссийских мероприятиях | участие | | | 10 |
| Призеры  победители | | | 30 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | % обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения | 90-100% от необходимого количества специалистов | | | 40 |
| % специалистов, имеющих квалификационную категорию | не менее 50% от общего числа педагогических работников | | | 10 |
| не менее 80% от общего числа педагогических работников | | | 30 |
| Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах | за каждого работника | | | 30 |
|  | обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов |  | | | до 50 |
|  | обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя |  | | | до 40 |
|  | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:  от 80 до 90%  от 90 до 100% |  | | | до 20  от 20 до 30 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может детализироваться, конкретизироваться, уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |