|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Герб города Канска на штамп_100px  Российская Федерация  Администрация города Канска Красноярского края  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | | | |
| 01.06. | 2016 г. | № | 489 |

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г.Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политикиадминистрации г.Канска», руководствуясь статьями 30, 35 Устава города Канска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, согласно приложению.

2. Отменить постановления администрации г. Канска:

от 27.06.2013 № 882 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска»;

от 02.09.2013 № 1137 «О внесении изменений в постановление от 27.06.2013 № 882»;

от 30.09.2013 № 1327 «О внесении изменений в Постановление № 882 от 27.06.2013»;

от 21.10.2013 № 1469 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 27.06.2013 г. № 882»;

от 30.09.2014 № 1631 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 27.06.2013 № 882»;

от 10.04.2015 № 565 «О внесении изменений в постановление от 27.06.2013 № 882»;

от 21.10.2015 № 1575 «О внесении изменений в постановление администрации г. Канска от 27.06.2013 № 882».

3. Ведущему специалисту Отдела культуры администрации г. Канска А.В. Назаровой опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный Канск», разместить на официальном сайте муниципального образования город Канск в сети Интернет.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города по экономике и финансам Н.В. Кадач и заместителя главы города по социальной политике Н.И. Князеву.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2016.

Глава города Канска Н.Н. Качан

Приложение

к постановлению

администрации города Канска

от «01»06.2016 г. № 489

ПРИМЕРНОЕПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУКУЛЬТУРЫ

АДМИНИСТРАЦИИ Г. КАНСКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2419C5E385FA6158CE9605C8039E029FC66DF6C955pBz6I) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2419C0E584F56158CE9605C803p9zEI)от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Решением](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE503742BA929E765261B9AE886FE6D0F97C5039F5CCE04CA862DF09B13F5277CDA31C1DDp7z0I)Канского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 49-266 «О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска, Отделу физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Канска» и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда работников учреждений дополнительного образования города Канска, подведомственных Отделу культуры администрации г. Канска (далее - учреждения).

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со [статьей 57](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2419C5E385FA6158CE9605C8039E029FC66DF6CC53pBz9I) Трудового кодекса Российской Федерации (далее -ТК РФ).

1.3. Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера.

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Минимальные [размеры](#P312) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

от 14.03.2008 [№ 121н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2216C5E180F73C52C6CF09CAp0z4I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 05.05.2008 [№ 216н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2412C1E084FB6158CE9605C803p9zEI) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2D14C5E383F73C52C6CF09CAp0z4I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2219C1E287F73C52C6CF09CAp0z4I) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные [размеры](#P312) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждений по основному месту работы увеличиваются пропорционально учебной нагрузке при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - на 20%;

при наличии первой квалификационной категории - на 15%;

при наличии второй квалификационной категории –на 10%.

2.3. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного [пунктом 2.2](#P75) настоящего Положения.

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,  
РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Конкретные размеры выплат определяются по результатам проведения специальной оценки условий труда и устанавливаются в коллективном договоре и трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной классификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни 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.

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.

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

Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 ТК РФ либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА,  
РАЗМЕРЫИ УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

4.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы, за опыт работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы (год, квартал, месяц).

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется 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.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждениями услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждений.

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 учреждений.

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

Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению№ 2 к настоящему Положению.

Определение количества баллов, устанавливаемых для работников учреждений за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется комиссионно.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ производятся при условии отсутствия у работника дисциплинарного взыскания.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при осуществлении персональных выплат.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются:

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

до10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

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

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

Персональные выплаты за опыт работы предоставляются при наличии заявления работника учреждения, к которому прилагаются документы, подтверждающие основание установления соответствующей персональной выплаты.

4.3.2. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений до 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения и предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

4.3.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, 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 (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, 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 (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. Персональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы устанавливается Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

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

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории города Канска, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

4.4. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждений за общие результаты труда по итогам работы на основании протокола решения комиссии и оформляются соответствующим приказом руководителя учреждения.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.5. В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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



где:

 - общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i-му работнику учреждения за истекший месяц (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за истекший месяц;

 рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  осуществляется в случаях:

увеличения (индексации) заработной платы работников учреждений с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в размере и сроки, установленные решением о бюджете города Канска;

внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения по показателю выплат «Заработная плата», за исключением внесения изменений в связи с финансированием (возмещением) расходов на предоставление персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка);

вступления в силу изменений в штатное расписание учреждения культуры (штатного расписания в новой редакции).

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете- период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществляется пересчет, до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  осуществляется по формуле:



где:

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i-го работника учреждения за плановый период в части выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ осуществляется по фактическому количеству баллов i-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

 рассчитывается по формуле:



где:

 - сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, предусмотренная штатным расписанием учреждения на оплату труда работников на плановый период, состоящая из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств на выплату персональных выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка));

Расчет персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений за плановый период производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  - средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

Расчет персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и в целях обеспечения региональной выплаты производится на основании фактического начисления данных выплат:

при расчете  - средний показатель за предшествующий период, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

 рассчитывается по формуле:



где:

 - количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, согласно графику отпусков в плановом периоде;

 - количество календарных дней в плановом периоде;

 - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения.

В случае если расчет  осуществляется в целях пересчета , то ее расчет осуществляется за вычетом сумм, выплаченных или подлежащих выплате за истекшую часть планового периода.

 рассчитывается по формуле:



где:

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в максимальном размере в соответствии с муниципальными правовыми актами (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера i-му заместителю руководителя учреждения в максимальном размере (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - сумма средств, необходимая в плановом периоде для осуществления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения в максимальном размере в соответствии с [разделом 6](consultantplus://offline/ref=84EC35FA6FF03C4B73F2606156404A72588D0AD235C2FA7DF7B4D32DA1679FB8E828E8BBC4AD628B81BB9096A0XBC) настоящего Положения (без учета районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями);

 - количество штатных единиц заместителей руководителя учреждения в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Расчет максимально возможного размера выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ за плановый период осуществляется по фактическому размеру выплаты руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру:

при расчете  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  - за месяц, в котором возникло основание для пересчета.

5. ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](#P230) настоящего Положения.

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

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений,их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

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

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

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

6.5. 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 в соответствии с муниципальными правовыми актами.

[Перечень](#P774) должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, установлен приложением№ 3 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада руководителя учреждения увеличивается при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - на 20%;

при наличии первой квалификационной категории - на 15%.

6.6. [Размеры](#P806)должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 - 30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада заместителей руководителей учреждений увеличивается при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - на 20%;

при наличии первой квалификационной категории - на 15%.

6.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](#P85) настоящего Положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных [разделом 5](#P227)настоящего Положения.

6.8. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплатаза качество выполняемых работ.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размерах согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.9. Заместителям руководителей и главным бухгалтерамв пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ.

Указанные выплаты устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размерах согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

6.11. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждений культуры, их заместителям и главным бухгалтерам:

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

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

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

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

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

6.12. Выплаты по итогам работы.

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

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

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% должностного оклада, по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере.

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

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 7 к настоящему Положению.

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

6.14. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

6.15. 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 № 7](#P1187) к настоящему Положению.

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

НачальникОтдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным п[риказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2216C5E180F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, регулировщик пианино и роялей | 2597 |
| 2 квалификационный уровень | настройщик духовых инструментов, настройщик - регулировщик смычковых инструментов | 3167 |
| 4 квалификационный уровень | регулировщик пианино и роялей (профессии рабочих, предусмотренные 1 - 3 уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ) | 4193 |

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2412C1E084FB6158CE9605C803p9zEI) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.1. ПКГ «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 2 квалификационный уровень | педагог-организатор концертмейстер | 4463 |
| 3 квалификационный уровень | методист | 5481 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | 5711 |

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2D14C5E383F73C52C6CF09CAp0z4I)Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

3.1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | лаборант | 2882 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 3167 |

3.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | документовед | 3167 |

4. 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](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2219C1E287F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

4.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | уборщик территорий, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), кладовщик, гардеробщик, подсобный рабочий, плотник | 2231 |

4.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень | электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | 2597 |

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом](consultantplus://offline/ref=4134C5C753B08AEDE5036A26BF45B86A2211C1E580F73C52C6CF09CAp0z4I) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| заведующий костюмерной | 3663 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| библиотекарь | 4937 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| дирижер | 6446 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| художественный руководитель | 6446 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ

ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ Г. КАНСКА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | Преподаватель | Методическое обеспечение дополнительной образовательной и предпрофессиональной программы (разработка методических, дидактических материалов, программ от 1 до 3, использование технических средств) | До 3 |
| Методическая работа (наличие материалов по распространению педагогического опыта:публикация статей, методических пособий; проведение и участие в аналитических методических совещаниях, педагогических чтениях; оформление методических выставок; методическое сообщение; повышение квалификации) (за 1 работу) | До 3 |
| Проведение мастер-классов, открытых уроков |  |
| - школьного; | До 1,5 |
| - городского; | До 2 |
| - зонального; | До 2,5 |
| - краевого уровней | До 3 |
| Педагог-организатор | Организация массовых мероприятий (обеспечение наполняемости зала, техническое обеспечение, подготовка сценариев к различным мероприятиям) (за каждый вид работ) | До 1 |
| Методист | Методическое сопровождение деятельности преподавателей по разработке, корректировке и рецензированию рабочих программ учебных дисциплин (наличие  локально-правовых документов, методических рекомендаций, их анализ и внедрение в педагогическую деятельность) | До 2 |
| Организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов | До 2 |
| Участие в конференциях различного уровня на территории города и края | До 2 |
| Концертмейстер | Организация профессионального исполнения музыкального материала на уроках, экзаменах, зачетах, концертах | До 3 |
| Дирижер, художественный руководитель | Организация творческой деятельности ансамбля | До 1 |
| Участие в мероприятиях, связанных с основной деятельностью учреждения на высоком организационном и творческом уровне (за одно мероприятие) | До 1 |
| Библиотекарь | Ведение профессиональной документации (полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации) | До 3 |
| Документовед | Ведение документации учреждения (полнота и соответствие документации) | До 1 |
| Своевременное обновление и размещение информации на сайте учреждения и официальных государственных сайтах, обработка электронного документооборота | До 1 |
|  | Заведующий костюмерной | Своевременная подготовка костюмов для каждого выступления, обеспечение их надлежащего хранения | До 1 |
| Вахтер, сторож | Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств | До 1 |
| Обеспечение пропускного режима, обеспечение общественного порядка | До 1 |
| Уборщик территорий, уборщик  служебных помещений, подсобный рабочий, лаборант | Обеспечение надлежащей уборки помещений и прилегающей территории учреждения | До 1 |
| Плотник | Обеспечение надлежащих и своевременных ремонтных работ | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Своевременное проведение диагностики электрических сетей и систем, сантехнического и теплового оборудования, обеспечение их безаварийной и экономичной работы | До 1 |
| Регулировщик  пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик  щипковых  инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Бесперебойное функционирование  музыкальных инструментов для учебного процесса при отсутствии письменных замечаний со стороны преподавателей | До 1 |
| Заведующий хозяйством | организация учета инвентаря, оборудования, материальных запасов, наличие картотеки | 15 |
| отсутствие расхождения с данными бухгалтерского учета по результатам инвентаризации | 10 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ

КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ Г. КАНСКА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Интенсивность труда и высокие результаты труда | Преподаватель | Профессиональная деятельность преподавательского состава – участие в профессиональных конкурсах, фестивалях различного уровня:  - школьного  - городского  - зонального  - краевого  - межрегионального  - всероссийского  - международного.  За участие, дипломанта, лауреата, гран-при. | До 3  До 3,5  До 4  До 4,5  До 5 |
| Подготовка учащихся к концертам, конкурсам, олимпиадам, фестивалям различного уровня (за одного ученика):  - школьный уровень;  - городской уровень;  - зональный уровень;  - краевой уровень;  - региональный уровень;  - всероссийский уровень;  - международный уровень.  За участие, дипломанта, лауреата, гран-при. | До 7,5  До 8  До 8,5  До 9  До 9,5  До 10 |
|  |  | Осуществление дополнительных видов работ:  - классное руководство - 3-6 учащихся;  7-12 учащихся;  более 13 учащихся.  - проверка письменных работ - 30 тетрадей и более;  50 тетрадей и более.  - заведование отделениями (в зависимости от численности преподавательского состава):- не менее 5 - ти чел.;  - не менее 10 - ти чел.;  - не менее 15 - ти чел.  - руководство творческим коллективом;  - работа по привлечению детей для поступления в образовательные учреждения;  - членство в жюри и экзаменационных комиссиях;  - участие в проведении массовых мероприятий (выставочная, конкурсная и др. деятельность). | До 5  До 7  До 10  До 7  До 10  До 20  До 25  До 10  До 5  До 5  До 10 |
| Педагог - организатор | Организация участия учащихся в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Методист | Организация и проведение на базе школы олимпиад, конкурсов и других мероприятий | До 3 |
| Координация работы методического объединения, оказание консультативной помощи | До 1 |
| Создание банка данных о методических материалах | До 1 |
| Концертмейстер | Участие в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Дирижер, художественный руководитель | Участие в мероприятиях различного уровня и разных форм | До 1 |
| Библиотекарь | Сохранность библиотечного фонда учреждения | До 5 |
| Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся (оформление информационных стендов) | До 5 |
| Документовед | Оперативность выполняемой работы, в том числе дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности | До 1 |
| Уборщик территорий | Обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и их ограждений | До 1 |
| Подсобный рабочий, плотник | Оперативность выполняемых столярных и ремонтных работ | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Осуществление технического надзора за работой сантехнического и теплового оборудования | До 1 |
| Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Осуществление дополнительных работ:  - изготовление запасных частей для музыкальных инструментов;  - своевременная подготовка инструментов к новому учебному году, к конкурсам и концертам. | До 1 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ

РАБОТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ

АДМИНИСТРАЦИИ Г. КАНСКА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Должности | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Максимальное количество баллов по критериям |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей | Преподаватель | Сохранение контингента обучающихся в классе  (отсутствие отсева в классе, исключая случаи смены места жительства учащегося и по состоянию здоровья) (за четверть) | До 3 |
| Качественный уровень образования учащихся,  (обучающиеся на «4» и «5» по результатам внутренней и внешней итоговой аттестации за четверть по закреплённой за преподавателем дисциплине):  - 75-100%  - 60-80%  - 45-60% | До 1  До 0,75  До 0,5 |
| Педагог-организатор | Качественное обеспечение организации массовых мероприятий | До 1 |
| Методист | Обобщение и распространение передового педагогического опыта, включая индивидуальный опыт преподавателей | До 3 |
| Осуществление методического обеспечения процесса аттестации преподавателей | До 2 |
| Концертмейстер | Качественная координация работы по аккомпанированию при проведении музыкальных занятий и массовых мероприятий | До 1 |
| Дирижер, художественный руководитель | Участие в мероприятиях, проводимых учреждением, формирующих положительный имидж и повышающий престиж учреждения | До 1 |
| Библиотекарь | Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения  Организация своевременного учёта фонда, классификации и систематизации новых поступлений, периодическая инвентаризация и списание ветхих изданий | До 1 |
| Документовед | Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения по оформлению и своевременности подготовленной документации | До 1 |
| Уборщик территорий, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, плотник | Осуществление дополнительных работ (погрузочно-разгрузочные, подготовка здания к новому учебному году) | До 1 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 1 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник | Своевременное и качественное осуществление работ по устранению аварийных ситуаций | До 1 |
| Регулировщик пианино и роялей, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик язычковых инструментов, настройщик духовых инструментов, настройщик смычковых инструментов | Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | До 1 |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения | До 1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стабильная деятельность работников и стабильное исполнение функциональных обязанностей  (по результатам работы за отчетный год) | Преподаватель | Доводимость учащихся до выпуска (не менее 90%) | До 3 |
| Подготовка выпускников к поступлению в профильные образовательные учреждения в области культуры и искусства:  - среднего специального (колледж искусств, музыкальный педагогический колледж; хореографический колледж);  - высшего образования (музыкально - педагогический институт, Академия культуры и искусств, Академия музыки и театра). | До 5  До 10 |

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГООБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫАДМИНИСТРАЦИИ Г. КАНСКА, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования детей,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА

ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ВЫПЛАТ

ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО

ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ

ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова

Приложение № 7

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений

дополнительного образования,

подведомственных Отделу культуры

администрации г. Канска

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГОХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, в год |
| 1 | Муниципальные учреждения дополнительного образования, подведомственные Отделу культуры администрации г. Канска | до 14 |

Начальник Отдела культуры

администрации г. Канска Л.В. Шляхтова