

«ПРИНЯТО»  
на совете трудового коллектива  
МБУ ДО РДДТ  
Протокол № 4 от 27.12.2023г.



«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МБУ ДО РДДТ  
О.В.Гусева

Приказ № 96-д от 27.12.2023г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РАЙОННЫЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

(в новой редакции)

п. Черноисточинск  
2023

## Глава 1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, работников образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Горноуральского городского округа (далее - Примерное положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательную программу дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Горноуральского городского округа (далее - образовательные организации).

2. Заработная плата работников образовательных организаций устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций, которые разрабатываются на основе настоящего Примерного положения.

Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации».

2-1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников образовательных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников учреждений из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действия в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с

целевым показателем среднемесячной заработной платы, установленным Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Горноуральским городским округом.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в пределах бюджетных средств на оплату труда работников данной образовательной организации.

8. Фонд оплаты труда работников в образовательных организациях формируется на календарный год, исходя из объема лимитов ассигнований бюджета Горноуральского городского округа на предоставление бюджетным и автономным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 30 процентов.

9. Штатное расписание разрабатывается образовательными организациями в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования администрации Горноуральского городского

округа, осуществляющее функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель) может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному, и (или) административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций, а также перечень должностей, не относящихся к основному, и (или) административно-управленческого персонала образовательной организации.

10. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с Уставом образовательной организации и должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утверждённому постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее — ЕТКС), настоящему Примерному положению.

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

11. Оплата труда работников образовательных организаций, устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 4) профессиональных квалификационных групп;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

12. При определении размера оплаты труда работников образовательных организаций учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

13. Заработная плата работников образовательных организаций предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания — со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией при федеральном органе исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предъявлении диплома государственного образца доктора наук).

15. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 14 Примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

16. Руководители образовательных организаций при установлении заработной платы работникам:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные Примерным положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо своей

основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника

19. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников образовательных организаций**

20. Оплата труда работников образовательных организаций включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 Примерного положения;

4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 Примерного положения.

21. Образовательная организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

22. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

23. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

23-1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, установленные в настоящем примерном положении, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения

24. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах

(коэффициентах, абсолютных величинах) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям (или более), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах (коэффициентах, абсолютных величинах), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям, за исключением повышения за работу в сельской местности.

25. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

26. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- 3) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- 4) персональный повышающий коэффициент.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с Примерным положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

30. Руководителем образовательной организации работникам устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.



## **Параграф 1. Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала**

31. Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала установлены в приложении № 1 к Примерному положению.

33. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Примерного положения.

35. Руководителем образовательной организации учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

## **Параграф 2. Порядок определения оплаты труда педагогических работников**

36. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности педагогических работников (далее — педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

37. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе педагогических работников установлены в приложении № 2 к Примерному положению.

38. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- 1) повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- 2) повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора) наук или почетное звание;
- 3) персональный повышающий коэффициент.

39. Повышающие коэффициенты к размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

Работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-методист» или «педагог-наставник» - 0,3 (при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью);

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, — 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, — 0,2;

при установлении квалификационной категории до 01 сентября 2023 года – до истечения срока, на который она была установлена.

40. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

41. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0, в пределах фонда оплаты труда.

42. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Примерного положения.

43. Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

44. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная,

диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

### **Параграф 3. Порядок определения оплаты труда служащих**

45. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

46. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к Примерному положению.

47. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 3,0.

48. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 Примерного положения.

49. Руководителем образовательной организации служащим устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

### **Параграф 4. Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

50. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

51. Размеры минимальных должностных окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 5 и 6 к Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы рабочих, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

52. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих:

- 1) повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- 2) персональный повышающий коэффициент.

53. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям не ниже 6 разряда ЕТКС при выполнении важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ — до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и (или) ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом соответствующей образовательной организации.

54. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям.

Размер персонального повышающего коэффициента — до 2,0.

55. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 Примерного положения.

56. Руководителем образовательной организации рабочим устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера**

57. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательной организации в трудовом договоре.

58. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты от полученных образовательной организацией доходов от приносящей доход деятельности.

Дополнительные выплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работ, выполняемые в пределах установленной продолжительности рабочего времени, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

59. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям образовательных организаций, утвержденной приказом управления образования администрации Горноуральского городского округа.

60. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается управлением образования администрации Горноуральского городского округа, исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным администрацией Горноуральского городского округа.

61. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный», — в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «Народный», — в размере 7000 рублей.

62. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательной организации на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 67 настоящего Примерного положения.

Должностной оклад главного бухгалтера, заместителя директора по административно-хозяйственной части устанавливается руководителем образовательной организации (работодателем) на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя, установленного в соответствии с пунктом 67 настоящего Примерного положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

63. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя организации, на основании положения о стимулировании руководителей образовательных организаций, утвержденного приказом управления образования администрации Горноуральского городского округа (далее — положение о стимулировании руководителей образовательных организаций).

Положение о стимулировании руководителей образовательных организаций содержит размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также показатели эффективности и критерии оценки показателей эффективности деятельности руководителей образовательной организации.

64. При стимулировании руководителей образовательных организаций учитываются следующие показатели эффективности деятельности руководителя образовательной организации:

1) качество и общедоступность образования в образовательной организации;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

3) кадровые ресурсы образовательной организации;

4) социальные критерии;

- 5) эффективность управленческой деятельности;
- 6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в образовательной организации;
- 7) рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

65. Исполнение или надлежащее исполнение Устава и Правил внутреннего трудового распорядка образовательной организации, иных локальных нормативных актов, распоряжений органа управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) учитывается при определении размера выплат стимулирующего характера.

66. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 Примерного положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

67. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с главой 5 Примерного положения в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

68. Руководителю образовательной организации устанавливаются ежемесячные выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, полученных образовательной организацией от платных услуг, оказываемых на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

69. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру руководителем образовательной организации устанавливаются выплаты из средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности, оказываемых организацией на основании соответствующего Порядка, который предусматривает размеры и условия осуществления таких выплат, а также основания их назначения.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

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

71. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников

образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

72. Для работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

73. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

74. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда — до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда — до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательной организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

75. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета



Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

76. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

77. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

78. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

79. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, базами, музеями, творческими рабочими и экспертными группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и объединениями, экспертными и прочими советами, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), секретаря совета, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за организационно-технологические и информационно-методические функции при подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, сопровождение инновационной деятельности образовательной организации, за выполнение дополнительных работ, не включенных в должностные инструкции, и по другим основаниям.

80. Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

81. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

82. В непрерывно действующих образовательных организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы — не менее двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

83. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

84. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

85. Работникам отдельных образовательных организаций (кроме руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 процентов — за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

2) 20 процентов — учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (больницы, поликлиники, диспансера), за исключением государственных специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, государственных оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

86. Конкретный перечень работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно пункту 94, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательной организации на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта образовательной организации.

87. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

88. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и в совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

89. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

90. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

91. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

92. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

93. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

94. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности оказывать работникам материальную помощь. Основанием для выплаты материальной помощи могут являться: стихийное бедствие, смерть близких родственников, в связи юбилейными датами работников (50 лет со дня рождения и более – каждые 5 лет), свадьбой, рождением ребенка, на восстановление здоровья.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

95. Стимулирование руководителей образовательных организаций осуществляется работодателем в соответствии с пунктом 72 Главы 4 Примерного положения.

95-1. В целях социальной защищенности производится выплата материальной помощи руководителю образовательной организации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

- 1) 50-летие, 60-летие и далее каждые пять лет;
- 2) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием;
- 3) смерть супруга, супруги, родителей, детей;
- 4) болезнь руководителя учреждения, повлекшая дорогостоящее лечение и/или приобретение дорогостоящих лекарств.

В случае смерти руководителя образовательной организации материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов.

Решение о размерах выплат материальной помощи руководителю образовательной организации принимается Управлением образования администрации Горноуральского городского округа за счет экономии фонда оплаты труда руководителей образовательных организаций, установленного Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Горноуральским городским округом, и (или) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации

## **Глава 7. Заключительные положения**

96. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

97. Руководитель образовательной организации предусматривает выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденных плановых назначений, соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

98. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Приложение №2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных организаций,  
реализующих основную  
общеобразовательную программу  
дошкольного образования, работников  
общеобразовательных организаций,  
реализующих программы начального  
общего, основного общего, среднего  
общего образования, работников  
образовательных организаций,  
реализующих образовательную  
программу дополнительного  
образования, подведомственных  
управлению образования администрации  
Горноуральского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор	10765
3 квалификационный уровень	методист	11004

Приложение №4  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, работников образовательных организаций, реализующих образовательную программу дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Горноуральского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	4880
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер	6857
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10400



## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Приложение №6  
к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, работников образовательных организаций, реализующих образовательную программу дополнительного образования, подведомственных управлению образования администрации Горноуральского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	4117
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	4781

**Критерии выполнением показателей  
оценки деятельности работников учреждения**

Приложение №1. должность: педагогические работники		ФИО:		
№	Показатели эффективности	максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных достигнутых результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Осуществление деятельности с соблюдением и выполнением нормативно-правовых документов органов государственной власти и местного самоуправления. Отсутствие жалоб.	5		
2	Качественная подготовка документов, своевременное выполнение планов работы, выполнение поручений директора Учреждения. Сдача оформленной, в соответствии с требованиями, документации в установленные администрацией сроки.	5		
3	Высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием образовательной деятельности. Позитивные результаты работы со сложными и (или) одаренными детьми, с детьми с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. детьми-инвалидами. Работа с особым контингентом детей (ЗПР, дети инвалиды, трудные подростки (состоящие на учете в ПДН, КДН), воспитанники детских домов и др.);	5		
4	Создание на занятиях и в совместной деятельности с детьми творческой атмосферы, способствующей нравственному, культурному, интеллектуальному и физическому развитию детей. Работа во время походов, экспедиций, выездных сборов и слетов.	5		
5	Поддержка родителей (законных представителей) в воспитании детей, охране	5		

	и укреплении их здоровья, вовлечение семей непосредственно в образовательную деятельность.			
6	Эффективность методической помощи педагогическим работникам, в том числе с использованием обобщения передового педагогического опыта. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. Развитие творческих инициатив.	5		
7	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий различного уровня. Наличие публикаций в открытой печати научных и (или) научно-методических результатов на муниципальном, региональном, российском уровнях. Участие в конференциях, мастер-классах муниципального, регионального, российского уровнях, личное участие педагога в мероприятиях Учреждения. Активное участие в общественной жизни Учреждения, работа с общественными организациями Участие в педагогических чтениях, научно-практических конференциях, выступления на семинарах, школах педагогического мастерства и т.д.;	5		
8	Подготовка информации для размещения на сайте Учреждения.	5		
9	Отсутствие дисциплинарных взысканий и замечаний, соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности.	3		
10	Востребованность детского объединения (группы) при наполняемости 100% и выше. Сохранность контингента.	5		
11	Личные награды педагогов на выставках, конкурсах и т.п. федерального, регионального и муниципального уровней.	5		
12	Издание печатных работ (статьи, брошюры, методические разработки).	5		
13	Повышение квалификации (посещение семинаров, школ педагогического мастерства, учеб, курсов повышения квалификации);	3		
14	Работа педагогов по авторским программам, программам углубленного содержания	5		

	образования, написание учебных программ, курсов и пособий;			
1 5	Активное участие в мероприятиях, по направлению работы, проводимых в Учреждении, округе, городе, области; Регулярное участие в подготовке и проведении массовых муниципальных мероприятиях;	4		
1 6	Активная работа с общественными и муниципальными организациями, административными службами, творческими союзами, ассоциациями, средствами массовой информации по проблемам образования;	5		
1 7	Активное участие в общественной жизни Учреждения/субботники, спортивные мероприятия и т.п/	3		
1 8	Эффективное участие в работе по подготовке Учреждения к новому учебному году.	3		
1 9	Привлечение в детские объединения обучающихся старше 13 лет;	3		
2 0	Призовые места и отмеченные работы обучающихся в конкурсах, выставках, слетах, федерального, регионального и муниципального уровней; Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом /раз в квартал/;	5		
2 1	Работа в постоянно действующих комитетах, советах и комиссиях (аттестационная комиссия, профсоюзный комитет, комиссия по списанию, методический совет, премиальная комиссия и другие).	3		
2 2	Ведение документации кабинета, наполнение дидактическими, наглядными и раздаточными материалами, работа по наполнению материальной базы кабинета; обеспечение кружка материалами для работы с детьми;. Оформление кабинета, эстетическое и санитарное состояние кабинета;	3		

Приложение №2. должность: <b>заместитель директора</b>			ФИО:		
Показатели эффективности			максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Организация учебно-воспитательного процесса. Эффективность управленческой деятельности	Качественное и своевременное выполнение плана внутриучрежденческого контроля через предупредительные, тематические, комплексные и другие проверки учебно-воспитательной работы учреждения	5		
2		Качественное ведение документации по курируемым направлениям деятельности	3		
3		Межведомственное взаимодействие и сотрудничество с общественными организациями по направлению деятельности	3		
4		Качество проводимых педагогических советов учреждения, совещаний при зам.директоре. Принятие эффективных административно – управленческих решений, способствующих росту инициативы педагогов, своевременное доведение до педагогов информации касающейся законодательных документов, локально – нормативных актов, указаний директора учреждения	3		
5		Участие в работе комиссий (аттестационной, профсоюзной и т.д.)	5		
6		Качественная и своевременная разработка нормативно – правовой документации, стратегических документов	5		
7		За качественную и своевременную подготовку отчетов в электронном виде	3		

8	Методическое руководство	Качественное оказание консультативной помощи	4		
9		Качественные изготовление методического продукта по направлению деятельности для применения педагогами учреждения или других ОУ	3		
10	Результативность обеспечения повышения уровня обученности и подготовленности обучающихся и профессионального роста педагогов	Обеспечение качественного и своевременного анализа эффективности учебно-воспитательного процесса. Высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса	5		
11		Результативное участие учащихся и педагогов МБУ ДО РДДТ в конкурсах мероприятиях (динамика достижений)	2		
12		Высокий уровень организации методической и инновационной деятельности педагогических работников учреждения (выступления педагогов на районных семинарах, конференциях, педсоветах по обмену опытом)	1		
13	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Высокое качество организации своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров	4		
14		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5		
15		Обучение на курсах повышения квалификации с привлечением собственных средств	5		
16		Повышение квалификации, профессиональная подготовка, посещаемость семинаров и т.п. на различных уровнях			
17		без получения удостоверяющего документа	0,5		
18		с вручением удостоверяющего документа на 72ч	3		
19	Эффективная	Отсутствие травматизма на занятиях, предписаний и обоснованных жалоб в	1		

	организация работы по охране жизни и здоровья	части охраны жизни и здоровья детей от родителей			
20		Организация учебно-воспитательного процесса по здоровьесберегающим технологиям	2		
21		Качественная организация работы по профилактике ПАВ	4		
22	Интенсивность и напряженность труда	Напряжённость и интенсивность труда, связанные с большим объёмом работы в связи с организацией и проведением мероприятий на территории округа, в связи с посещением занятий в целях контроля за работой ПДО (выезд на территории)	5		
23		За работу в выходные и праздничные дни (с согласия работника) для проведения массовых мероприятий	5		
24		Совмещение должностных обязанностей (в связи с рабочей необходимостью)	5		
25	Эффективная организация использования ресурсного обеспечения учреждения	Активное участие в функционировании учрежденческого сайта:			
26		– обновление материалов не менее 1 раза в месяц	1		
27		- обновление материалов не менее 1 раза в неделю	3		
28		Обеспечение открытости, доступности информации о деятельности МОУ ДОД РДДТ в СМИ, подготовка информационных материалов, реклама	3		
29	Организация отдыха и оздоровления в период каникул	Высокий уровень организации отдыха и оздоровления учащихся.	1		
30		Качественная организация проведения внеучебной работы ПДО с учащимися	1		
31	Дополнительные	Участие в подготовке МБУ ДО РДДТ к новому учебному году	5		

32	показател и	Представление деятельности педагога в пространстве МБУ ДО РДДТ (оформление информационных стендов)	5		
33		За использование личного имущества в служебных целях	5		
34		Участие в социально – значимых районных, окружных, областных мероприятиях, социальных проектах, конкурсах	5		
35		Организация (или участие в качестве члена жюри) в конкурсных и др. мероприятиях	1		
36		Участие в социально-значимых районных, окружных, областных мероприятиях, социальных проектах. Выступление и участие в научно-практических мероприятиях от лица учреждения	5		



Приложение №3 Должность: <b>Делопроизводитель</b>			ФИО:			
№ п/п	Показатели эффективности		максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных достигнутых результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяются комиссией	
1	Эффективная организация работы	Качественное ведение документации по приему и увольнению работников	1			
2		Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации и контроль за их исполнением	2			
3		Своевременное и достоверное заполнение табеля ведения учета рабочего времени	2			
4		Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное доведение информации до работников, неукоснительное выполнение распоряжений и подготовка материалов вышестоящего руководства, ведение документации и т.д.)	2			
5		Своевременная и качественная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив	2			
6		Интенсивность	Совмещение должностных обязанностей (в связи с рабочей необходимостью)	5		
7		и напряженность	За работу в выходные и праздничные дни (с согласия работника) для проведения массовых мероприятий	5		
8		и трудя	За использование личного имущества в служебных целях	5		

Приложение №4. Должность: <b>Уборщик производственных и служебных помещений</b>		ФИО:		
<b>№</b>	Показатели эффективности	максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных достигнутых результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Содержание закрепленного объекта (работы) в соответствии с требованиями СанПин, Роспотребнадзора, Пожнадзора, Энергонадзора и других ведомств и служб (за исключением отсутствия финансирования)	2		
2	Работа по экономии топливно-энергетических ресурсов	4		
3	Качественное и своевременное выполнение порученных особо важных и срочных работ, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения и организации учебно-воспитательного процесса (при наличии)	4		
4	Соблюдение графика текущих и генеральных уборок	2		
5	Оперативность выполнения заданий администрации УДО	4		
6	За работу в выходные и праздничные дни (с согласия работника) для проведения массовых мероприятий	5		
7	Совмещение должностных обязанностей (в связи с рабочей необходимостью)	5		

8	За использование личного имущества в служебных целях	5			
9	Строгое выполнение инструкций по охране труда	1			
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2			
11	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности в учреждении	1			
12	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году.	5			

Приложение №5 Должность: <b>Сторож</b>			ФИО	
№	Показатели эффективности	максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Оперативное принятие решения сторожа при возникновении ЧС и своевременное оповещение	3		
2	Регулярный обход территории учреждения и регулярная проверка состояния охраняемых объектов	2		
3	Отсутствие ЧП на рабочем месте	2		
4	За работу в выходные и праздничные дни (с согласия работника) для проведения массовых мероприятий	5		
5	Совмещение должностных обязанностей (в связи с рабочей необходимостью)	5		
6	За использование личного имущества в служебных целях	5		
7	Строгое выполнение инструкций по охране труда	1		
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		

Приложение №6 Должность: <b>Дворник</b>		ФИО		
№	Показатели эффективности	максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Интенсивность работы связанная сезонным увеличением количества снежных осадков и опадением листьев	3		
2	Проведение работ по эстетическому оформлению, облагораживанию территории УДО	1		
3	Содержание газонов в надлежащем состоянии	1		
4	Качественное проведение уборки закрепленной территории	1		
5	За работу в выходные и праздничные дни (с согласия работника) для проведения массовых мероприятий	5		
6	Совмещение должностных обязанностей (в связи с рабочей необходимостью)	5		
7	За использование личного имущества в служебных целях	5		
8	Строгое выполнение инструкций по охране труда	1		
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2		

Приложение №7 Должность: <b>Бухгалтер</b>			ФИО	
№	Показатели эффективности	максимальный балл	Мотивированный отчет (с указанием конкретных достигнутых результатов, мероприятий, реквизитов документов и т.д.)	Итого баллов, определяется комиссией
1	Качественная организация работы по постановке и ведению бух.учета	5		
2	Своевременное формирование в соответствии с законодательством о бух.учете учетной политики исходя из спецификации условий хоз.деятельности	1		
3	Организация по подготовке и утверждению рабочего плана счетов бух. Учета, форм внутренней отчетности	3		
4	Своевременное обеспечение порядка проведения инвентаризации и оценки имущества и обязательств	3		
5	Качественное и своевременное формирование информационной системы бух.учета и отчетности в соответствии налоговой отчетности.	1		
6	Применение современных информационных технологий	1		
7	Своевременное отражение на счетах бух.учета хоз.операций, движения активов	3		
8	Контроль за соблюдением порядка оформления первичных учетных документов	1		
9	Своевременное информационное обеспечение управленческого учета	3		
10	Своевременное перечисление налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов	5		
11	Качественный финансовый анализ.	3		
12	Соблюдение финансовой и кассовой дисциплины	1		
13	Качественная сохранность бух.документов и сдача их в архив.	2		