****

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

ТАЙМЫРСКИЙ ДОЛГАНО-НЕНЕЦКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ХАТАНГА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.09.2014 г. № 124 - П

*(В редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 19.03.2015 № 034-П; от 22.05.2015 № 077-П; от 08.12.2016 №159-П; от 16.05.2017 №064-П; от 14.12.2017 №169-П; от 19.03.2018 №34-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», руководствуясь статьей 53 Устава сельского поселения Хатанга,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования, согласно приложению.
2. Признать утратившим силу Постановление администрации сельского поселения Хатанга от 12.07.2013 № 098-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования детей сельского поселения Хатанга».
3. Постановление вступает в силу с 01 октября 2014 года, подлежит обязательному официальному опубликованию и размещению на сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга.
4. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на Попову О.В., заместителя Руководителя администрации сельского поселения Хатанга.

И.о. Руководителя администрации

сельского поселения Хатанга Е.А. Бондарев

**Приложение**

к постановлению Администрации

сельского поселения Хатанга

от 30.09.2014 № 124 – П

*(В редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 19.03.2015№034-П; от 22.05.2015г №077-П; от 08.12.2016 №159-П; от 16.05.2017 №064-П; от 14.12.2017 №169-П; от 19.03.2018 №34-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования сельского поселения Хатанга (далее - учреждения).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, нормативными правовыми актами сельского поселения Хатанга и Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга», а также настоящим Положением.

1.3. Учреждение разрабатывает локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников учреждения, соответствующую нормативным правовым актам Красноярского края, сельского поселения Хатанга и настоящему Положению, регламентирующим систему оплаты труда.

1.4. Примерное 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, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей;

единовременную материальную помощь.

II.МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ,ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов),ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на уровне минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее-минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 №159-П, от 14.12.2017 №169-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»

1 квалификационный уровень 4 874 рубля;

2 квалификационный уровень 5 102 рубля;

3 квалификационный уровень 5 587 рублей;

4 квалификационный уровень 6 114 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 №247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 №159-П, от 14.12.2017 №169-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*;

 Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень 3 896 рублей;

2 квалификационный уровень 4 282 рубля.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 №159-П, от 14.12.2017 №169-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*:

 должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

1 квалификационный уровень 3 016 рублей.

2.6. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 08.12.2016 №159-П, от 14.12.2017 №169-П, от 16.09.2019 № 143-П, от 16.04.2020 № 058-П, от 28.09.2020 № 137-П)*:

уборщик служебных помещений 3 016 рублей;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 016 рублей;

администратор 4 282 рубля.

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

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

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

2.9.1. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

При наличии высшей квалификационной категории-на 20%;

При наличии первой квалификационной категории- на 15%;

При наличии второй квалификационной категории- на 10%;

2.10. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного п.2.9. настоящего Положения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в сельской местности.

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

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

а) доплату за совмещение профессий (должностей);

б) доплату за расширение зон обслуживания;

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

г) доплату за работу в ночное время;

д) доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в п.п. а), б), в) пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 50% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада(должностного оклада),ставки заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края и нормативными правовыми актами сельского поселения Хатанга, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы;

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.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничивается и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

4.2.1. За опыт работы в занимаемой должности [<\*>](#Par964):

1) от 1 года до 5 лет - 5%

- при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, культурологии, искусствоведения[<\*\*>](#Par965) - 15%

- при наличии ученой степени доктора педагогических наук, культурологии,

искусствоведения [<\*\*>](#Par965) - 20%

- при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](#Par965) -15 %

- при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный" [<\*\*>](#Par965) -20%

2) от 5 до 10 лет - 15%

- при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#Par965) - 25%

- при наличии ученой степени доктора педагогических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#Par965) - 30 %

- при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](#Par965) - 25%

- при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный"[<\*\*>](#Par965) - 30%

3) свыше 10 лет - 25%

- при наличии ученой степени кандидата педагогических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#Par965) - 35%

- при наличии ученой степени доктора педагогических наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*>](#Par965) - 40%

- при наличии почетного звания начинающего со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](#Par965) - 35%

- при наличии почетного звания, начинающего со слова "Народный" [<\*\*>](#Par965)- 40%

<\*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

* + 1. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.
		2. За сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждений устанавливаются выплаты до 400 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. Выплаты по итогам работы.

4.3.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива (при его наличии).

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

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

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

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера(по балльной системе оплаты труда):

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

за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Виды, условия, размер выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения, устанавливаются согласно [приложениям](#Par488) 1, 2, 3 к настоящему Положению.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим подпунктом, учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренных [приложениями](#Par488) 1, 2, 3 к настоящему Положению.

Общий абсолютный размер стимулирующих выплат: за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

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

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

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

i = n

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

i=1

где:

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

Qстим. рук– плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на период;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

В состав расходов для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде включаются затраты в виде резервирования средств на предстоящую оплату отпусков работникам учреждения из сумм стимулирующих выплат. Учреждение обязано составить расчет (смету) ежеквартального резервирования средств исходя из сведений о предполагаемой сумме расходов на оплату отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

Qотп – сумма средств, резервируемая для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

Qотп = Qстим х k,

где:

k - доля суммы резервирования,

i = ni = n

k = SUMДотп/ SUMДраб ,

i=1 i=1

где:

Дотп \_– дни отпусков, служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации всех работников учреждения в плановом году;

Драб–рабочие дни всех работников учреждения в плановом году;

n – количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); обеспечения региональной выплаты, установленной подпунктом 4.5.1. *(в редакции от 19.03.2018 №034-П)*

4.5.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим подпунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяется размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для сельского поселения Хатанга.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, 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 настоящим подпунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим подпунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего подпункта, 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 для сельского поселения Хатанга (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга редакции от 19.03.2018 №034-П)*

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

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

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), проверяется ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются. *(в редакции постановлений Администрации сельского поселения Хатанга от 16.05.2017 №064-П; от 19.03.2018 №034-П)*

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Руководителем администрации сельского поселения Хатанга и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Хатангского сельского Совета депутатов от 26.09.2014 № 153-РС «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений сельского поселения Хатанга» (далее – Решением).

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется ежегодно на основании объемных показателей за предшествующий год в соответствии с Решением.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Решением.

5.5. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу утверждается нормативно-правовым актом администрации сельского поселения Хатанга.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 % ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

Руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

5.7. Руководителям учреждений и заместителям руководителей в пределах фонда заработной платы могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы; опыта работы);

выплаты по итогам работы за квартал, год;

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

выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.1. Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы.

За сложность, напряженность и особый режим работы Руководителям и заместителям руководителей учреждений устанавливаются выплаты до 400 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7.2. Выплата за опыт работы устанавливается 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:

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 стаж работы (выслуга лет) – до 30 %, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.7.3. Выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений и их заместителями 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 начальником отдела культуры администрации сельского поселения Хатанга.

Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя учреждения и установление выплаты по итогам работы осуществляется руководителем учреждения с изданием распорядительного документа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач не могут превышать:

160% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - руководителям учреждений;

100% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений;

5.7.5. Выплаты за качество выполняемых работ не могут превышать:

110% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - руководителям учреждений;

80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений.

5.7.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений и их заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений в размере согласно приложению 4 к настоящему Положению.

5.7.7. Количество окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены Решением.

5.7.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Руководителем администрации сельского поселения Хатанга по результатам оценки, произведенной начальником Отдела культуры администрации сельского поселения Хатанга.

5.7.9. Конкретные размеры стимулирующих выплат заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

5.7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

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

5.8. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих и персональных выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа Руководителя администрации сельского поселения Хатанга.

5.9. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих и персональных выплат и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании распорядительного документа руководителя учреждения.

5.10. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности до 4. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 16.05.2017 №064-П)*

5.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Хатанга в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 16.05.2017 №064-П)*

VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Единовременная материальная помощь оказывается работникам учреждений по решению руководителя учреждения в связи:

 - с бракосочетанием;

 - с рождением ребенка;

 - с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология);

 - со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

 В связи со смертью работника единовременная материальная помощь на его погребение оказывается семье работника. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*

6.2. Размер единовременной материальной помощи в связи с бракосочетанием и рождением ребенка составляет 3 000 рублей по каждому основанию. *(в редакции от 22.03.2015 №077-П)*

6.3. Размер единовременной материальной помощи работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*:

-при утрате имущества в результате пожара определяется в каждом отдельном случае индивидуально (исходя из фактического ущерба, нанесенного имуществу работника) и не может превышать 30 000 рублей в год;

-в связи с онкологическим заболеванием составляет 30 000 рублей в год.

6.4. Размер единовременной материальной помощи на погребение в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) составляет 5 000 рублей. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*

6.5. В случае смерти работника его семье выплачивается единовременная материальная помощь на погребение *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*:

- при погребении без вывоза тела - в размере 10 000 рублей;

- при необходимости вывоза тела - в размере 20 000 рублей.

6.6. Решение о выплате единовременной материальной помощи работнику или его семье принимается руководителем учреждения или органа с участием представителей профсоюзного органа (при его наличии) на основании заявления с приложением документов, подтверждающих его право на получение единовременной материальной помощи. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*

6.7. Единовременная материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, к указанным выплатам районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не применяются. *(в редакции постановления Администрации сельского поселения Хатанга от 22.03.2015 №077-П)*

**Приложение № 1**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ **ЗА ВАЖНОСТЬ** ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников | Условия | Баллы |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники |
| Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы) | Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам | 100%  |  20 |
| Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса  | Руководство объединениями педагогов (творческими группами, методическими объединениями)  | Обеспечение работы в соответствии с планом  |  20  |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, в работе комиссий, наставническая работа  | Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации  |  10  |
| Сохранность контингента обучающихся   | наполняемость групп не ниже 90% | проверка наполняемости групп | 20 |
| Прочие работники |
| Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника | оценивается по факту отсутствия зафиксированных замечаний и жалоб |  | 10 |
| Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений |  | 15 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**Приложение № 2**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ **ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ** **И ВЫСОКИЕ**

**РЕЗУЛЬТАТЫ** РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | Баллы |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники |
| Достижения воспитанников | Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, выставках различного уровня | Количество участников в % от общего числа обучающихся | 20-40 |
| Официально зарегистрированные достижения (в зависимости от значимости мероприятия) | до 50 |
| Стабильность и рост качества обучения | Обучение на «4» и «5» | Доля обучающихся на «4» и «5» | до 20 |
| Прочие работники |
| Соблюдение качества в части выполнения возложенных функциональных обязанностей  | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний |  | 15 |
| Выполнение дополнительных работ | оценивается по выполнению дополнительной работы  |  | 15 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 **Приложение № 3**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ **ЗА КАЧЕСТВО** ВЫПОЛНЯЕМЫХ

РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | Баллы |
| наименование | индикатор |
| Педагогические работники |
| Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса  | Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности  | Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов | 20 |
|   | Подготовка выпускников класса к поступлению в профильные образовательные учреждения среднего специального и высшего образования в области культуры и искусства | Поступление 1 выпускника класса  | 10 |
| Прочие работники |
| качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям |  | 20-40 |
| качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения |  | 20-40 |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

 **Приложение № 4**

к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений дополнительного образования

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Должности  | Критерии оценки результативности и качества  деятельности  учреждений  |  Условия  | Предельный размер  выплат к  окладу (должност- ному  окладу),  ставке заработной платы  |
|  наименование  |  индикатор  |
| Директор  | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленныхзадач  |
| Создание условийдля осуществления образовательногопроцесса  | материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса  | в соответствии с лицензией  |  30%  |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда  | отсутствие предписаний надзорных органовили устранение предписаний в установленные сроки  |  30%  |
| укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав  | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию  |  30%  |
| эффективность финансово- экономической деятельности  | исполнение бюджетной сметы  |  30%  |
| своевременность икачественное проведение текущих и капитальных ремонтов  |  20%  |
| обеспечение жизнедеятельностиучреждения в соответствии с нормами  |  20%  |
|  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Обеспечение качества образования в учреждении  | показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников  |  |  15%  |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальнойработы  | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагоговв профессиональных конкурсах  |  5%  |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах  |  10%  |
| достижения обучающихся, воспитанников в конкурсах, смотрах  | наличие призеров и победителей  |  15%  |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников  | наполняемость классов в течениегода в соответствии с планом комплектования  | движение учащихсяв пределах 1 - 2%от общей численности  |  15%  |
| Эффективность управленческой деятельности  | обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении  | Наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления  |  15%  |
| отсутствие обоснованных обращений гражданпо поводу конфликтных ситуаций  | 0  |  10%  |
| отсутствие нарушений трудового законодательства | 0  |  5%  |
| Управленческая культура  | качество владенияуправленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов,системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)  | наличие программ,проектов, планов и аналитических документов по их реализации  |  10%  |
| эффективность реализуемой кадровой политики(оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)  | наличие действующей системы непрерывного профессиональногоразвития педагогических кадров  |  10%  |
| Заместители руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| Создание условийдля осуществления учебно- воспитательного процесса  | материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса  | в соответствии с лицензией  |  20%  |
| наличие высококвалифи- цированных педагогических кадров  | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию  |  20%  |
| обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовыхусловий, выполнение требований пожарной и электро- безопасности, охраны труда  | отсутствие предписаний надзорных органовили устранение предписаний в установленные сроки  |  40%  |
| система непрерывного развития педагогических кадров  | наличие и реализация программы развития педагогических кадров  |  20%  |
| Выплаты за качество выполняемых работ  |
| Обеспечение качества образования в учреждении  | показатели качества по результатам аттестации  |  |  20%  |
| участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальнойработы  | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагоговв профессиональных конкурсах  |  10%  |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах  |  20%  |
| достижения обучающихся конкурсах, смотрах  | наличие призеров и победителей  |  20%  |
| Сохранность контингента обучающихся, воспитанников  | наполняемость классов в течениегода в соответствии с планом комплектования  | движение учащихсяв пределах 1 - 2%от общей численности  |  10%  |