

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района

УТВЕРЖДЕН
приказом
МУДО «Сланцевский ДТ»
от 12.12.2023 № 14п/од

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
РАБОТНИКАМ
МУДО «СЛАНЦЕВСКИЙ ДТ»**

Ленинградская область
г. Сланцы
2024 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
и порядке установления стимулирующих выплат работникам
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом творчества» Сланцевского муниципального района
(МУДО «Сланцевский ДТ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального учреждения дополнительного образования «Дом творчества» Сланцевского муниципального района (далее - работники, организация), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников организации.

1.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к ним, перечень компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) организации утверждается нормативным актом комитета образования администрации Сланцевского муниципального района (далее - уполномоченный орган), в диапазоне от 1 до 5.

1.4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности руководителей, специалистов, рабочих и служащих организации.

Перед утверждением штатное расписание проверяется специалистом комитета финансов администрации Сланцевского муниципального района на соответствие действующим штатным нормативам, действующему Положению о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области, иным нормативным актам, утвержденным в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя организации) устанавливаются распорядительным актом организации, а руководителя организации – нормативным актом уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных Положением о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям специалистов, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, устанавливается организацией в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов муниципального образования Сланцевский муниципальный район Ленинградской области о бюджете муниципального образования на очередной финансовый год и на плановый период и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый организацией должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно **приложению 2** к настоящему Положению;
- по должностям работников образования - согласно разделу **1 приложения 3** к настоящему Положению.
- по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям медицинского и фармацевтического персонала, по должностям работников культуры, искусства и кинематографии должности вводятся в штатное расписание в соответствии с отраслевыми перечнями, утвержденными постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» согласно **приложению 1** к настоящему Положению;

2.7. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом **4 приложения 3** к настоящему Положению.

2.8. Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организаций) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i - 1),$$

где:

DO_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

KK_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические и медицинские работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору (на условиях совместительства), надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается на общих основаниях.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности организации присвоенному званию, если иное не установлено Положением о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»	0,30
Почетное звание «Заслуженный»; звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20

Звание	Надбавка
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

Работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору (на условиях совместительства), надбавка за наличие почетного звания устанавливаются по основному месту работы.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работников следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.13. Должностной оклад руководителя организации устанавливается распорядительным актом уполномоченного органа, включается в трудовой договор (контракт) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу организации (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления организацией.

Установление должностного оклада руководителя организации сверх минимального уровня должностного оклада руководителя, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.14. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются организацией в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера организации, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя организации – для заместителей руководителя организации;
- 80% минимального уровня должностного оклада руководителя организации – для главного бухгалтера организации.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-

го организации, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

$ШЧ(оп)ij$ – штатная численность работников j-го организации по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу, при определении размера должностного оклада руководителя организации, определяется в соответствии с разделом 2 **приложения 3** к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания организации, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание организации.

2.16. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности организации, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемой организации устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей деятельности, но не более чем на два года с момента государственной регистрации организации.

За организацией, если ее деятельность приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.17. Порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по типу организации в соответствии с разделом 3 **приложения 3** к настоящему Положению.

2.18. Масштаб управления и соответствующая ему группа по оплате труда, к которой отнесена образовательная организация, ежегодно утверждается распорядительным актом уполномоченного органа, на основе объемных показателей деятельности по состоянию 1 января текущего года, в соответствии с данными статистического отчета 1-ДОД.

3.Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1.Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам организации устанавливаются размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
---------------------------------	--

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются организацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Положением о системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Сланцевского муниципального района Ленинградской области настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяются в трудовом договоре с работником исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 4 **приложения 3** к настоящему Положению.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.7. В структурном подразделении организации «Загородный стационарный оздоровительный лагерь «Салют» с круглосуточным пребыванием воспитанников (отдыхающих) школьного возраста, в котором осуществляется воспитательная деятельность в течение дня, с учетом мнения представительного органа работников может вводиться для воспитателей, вожатых режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Режим рабочего времени и времени отдыха воспитателей, вожатых структурного подразделения организации «Загородный стационарный оздоровительный лагерь «Салют» устанавливается Правилами внутреннего трудового

распорядка МУДО «Сланцевский ДТ».

3.8. Работникам организации устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.6-3.7 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных **приложением 4** к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии нормативным актом уполномоченного органа.

4.2. Работникам организации устанавливаются стимулирующие выплаты (далее - выплаты):

- 4.2.1. Выплаты по итогам работы (за предыдущий учебный год);
- 4.2.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- 4.2.3. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям);
- 4.2.4. Профессиональная стимулирующая надбавка;
- 4.2.5. Материальная помощь.

4.3. Стимулирующие выплаты Работникам устанавливаются в целях: повышения ответственности работников организации за результаты деятельности, заинтересованности в творческом подходе к организации деятельности коллектива; учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда; стимулирования инициативы, активности и самостоятельности работников организации.

4.4. Стимулирующие выплаты Работникам организации осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации.

4.5. Выплаты работникам организации премии и материальной помощи осуществляются при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

4.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ, выплаты к значимым датам (событиям), материальная помощь устанавливаются работникам организации по решению руководителя организации и выплачиваются единовременно, на основании распорядительного акта организации.

4.8. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения выплат в организации создается комиссия по установлению выплат работникам. Состав комиссии утверждается распорядительным актом организации. Для учета мнения представительного органа работников в состав комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации.

4.9. Выплаты работнику организации по решению Комиссии могут быть изменены, приостановлены или отменены в следующих случаях:

- выявление в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной информации) о значениях показателей эффективности и результативности;
- выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения работником законодательства в сфере образования;
- несоблюдение работником санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений;
- несоблюдение работником правил охраны труда и техники безопасности, противопо-

жарной безопасности;

- наличие случаев травматизма среди обучающихся (отдыхающих), произошедших по вине работника организации;
- несоблюдение исполнительской дисциплины;
- в случаях применения дисциплинарного взыскания к работнику за отчетный период.

4.10. Выплаты по пункту 4.2.1. премиальные выплаты по итогам рабо-

ты:

4.10.1. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- руководителю образовательной организации - по итогам работы организации;
- работникам Лагеря – по итогам работы Лагеря;
- работникам образовательной организации - по итогам работы конкретного работника.

4.10.2. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на учебный год на основании оценки эффективности и результативности их деятельности за отчетный период (предыдущий учебный год) в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности, определенными **приложением 5** настоящего Положения.

4.10.3. Основанием для назначения выплаты являются отчеты, предоставляемые работниками организации ежегодно не позднее 25 августа.

4.10. 4. Премииальные выплаты по итогам работы выплачивается:

- работникам организации – ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютной величине и утверждаются распорядительным актом организации;
- работникам Лагеря – за смену в абсолютной величине и утверждаются распорядительным актом организации;

4.10.5. Размер выплаты по итогам работы рассчитывается ежемесячно в соответствии с приложением 7 настоящего Положения и выплачивается в абсолютной величине.

4.10.6. Основным работникам организации, работающим на условиях совмещения, совместительства, стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются по основной должности.

4.10.7. С целью привлечения и сохранения работников вновь принятым работникам, в том числе молодым специалистам (в период вхождения в должность):

- при наличии отчета, подтверждающего выполнение показателей эффективности и результативности деятельности работника, установленных приложением 5 настоящего Положения, выплата по итогам работы устанавливается на основании подтверждённых показателей;
- при отсутствии отчета, подтверждающего выполнение показателей эффективности и результативности деятельности работника, установленных приложением 5 настоящего Положения на три месяца, не устанавливается выплата по итогам работы, далее работник предоставляет в комиссию отчет и по итогам работы ему устанавливается выплата на основании подтверждённых показателей.

4.11. Выплаты по пункту 4.2.2. за выполнение особо важных (срочных)

работ:

4.11.1. Максимальный размер выплат за выполнение особо важных (срочных) работ составляет 100% от должностного оклада работника к заработной плате и выплачивается в процентах от должностного оклада или в абсолютной величине.

4.11.2. Основания для установления выплат за выполнение особо важных (срочных) работ:

- высокий уровень организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий федерального, областного, муниципального значения, требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;
- реализация работником программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных национальными, федеральными, региональными проектами в сфере образования;

- победы обучающихся работника в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок и т.п. (не ниже регионального уровня);
- проявление работником инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию.

4.11.3. Единовременные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть установлены как основным работникам организации в том числе, работающим на условиях совмещения, совместительства, так и работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору (на условиях внешнего совместительства).

4.12. Выплаты по пункту 4.2.3. к значимым датам (событиям):

4.12.1. Выплаты к значимым датам (событиям) производятся

- к профессиональному празднику "День учителя" – до 100% от должностного оклада работника к заработной плате;
- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет) – до 20% от должностного оклада работника к заработной плате;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти - 30% от должностного оклада работника к заработной плате; наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области - 20% от должностного оклада работника к заработной плате; почетной грамотой Совета депутатов и администрации Сланцевского муниципального района- 15 % от должностного оклада работника к заработной плате.»

4.12.2. Суммарный по организации объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда организации в целом за календарный год.

4.13. Выплаты по пункту 4.2.4. профессиональная стимулирующая надбавка:

4.13.1. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена в исключительных случаях по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в рублях в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

4.13.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников организации, входящим в одну ПКГ, один КУ.

4.13.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается распорядительным актом организации с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

4.13.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.14. Выплаты по пункту 4.2.5. материальная помощь:

4.14.1. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) супруга (супруги), родителя, детей или близкого родственника (дедушка, бабушка, внуки, родные братья и сестры, находящегося на иждивении) иного лица, находящегося на иждивении, на основании копии свидетельства о смерти, свидетельства о заключении брака и документов, подтверждающих родство с умершим, находящимся на иждивении);

- в связи с длительной болезнью работника, его супруга (супруги) или близкого родственника, находящегося на иждивении на основании копии документов, подтверждающих родство и расходы на лечение;
 - при рождении ребенка на основании копии документов, подтверждающих рождение ребенка;
 - в связи с выходом на пенсию;
 - в других исключительных случаях (стихийное бедствие, чрезвычайные обстоятельства, пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации) в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда здоровью.
- 4.14.2. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.
- 4.14.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда организации в целом за календарный год.
- 4.15. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения не допускается.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1. Образовательная организация, как муниципальная бюджетная образовательная организация Сланцевского муниципального района Ленинградской области (далее МБОУ) при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \left(\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \right) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в **приложении 4** к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

Для обеспечения эффективного бесперебойного функционирования организации в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены отсутствующих работников (отпуск, болезнь и т.п.).

5.2. В целях планирования расходов на оплату труда работников организации, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих,
замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1>Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, согласно **приложению 6**, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается настоящим Положением.

**Межуровневые коэффициенты по должностям
медицинского и фармацевтического персонала***

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»		Санитарка; санитарка (мойщица)	1,4

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	3-й КУ	Медицинская сестра	1,85
ПКГ "Врачи и провизоры»	2-й КУ	Врачи-специалисты	2,7

**Межуровневые коэффициенты по должностям
работников культуры, искусства и кинематографии***

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		лектор (экскурсовод)	1,80

* В соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262

Приложение 2
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

Межуровневые коэффициенты по общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Делопроизводитель	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Лаборант	1,30
	3-й КУ	заведующий производством (шеф-повар)	1,70
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	Бухгалтер (со средним специальным образованием без предъявления требований к стажу работы или имеющему специальную подготовку по установленной программе и стажем работы по учету и контролю не менее трех лет), инженер по защите информации, специалист по защите информации	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория (бухгалтер с высшим профессиональным экономическим образованием без предъявлений к стажу работы или среднее профессиональное образование и стажем работы в должности бухгалтера не менее 3 лет)	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория (бухгалтер с высшим профессиональным экономическим образованием и стажем работы в должности бухгалтера 2 категории не менее 3 лет)	2,20
ПКГ «Общественно-распределительные должности служащих четвертого уровня»	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) другого обособленного структурного подразделения	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Специалист по закупкам, работник контрактной службы	1,95
		Контрактный управляющий	2,50
		Заместитель директора (начальника, заведующего), другого обособленного структурного подразделения<1>	3,50

<1> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных **Приложением 3** к настоящему Положению.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя	1,25

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель, методист, старший педагог дополнительного образования:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	старший воспитатель, старший методист:	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <1>	2,90
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	3,00

<1> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

**2.Перечень должностей работников организации, относимых к основному персоналу,
для определения размера оклада руководителя организации**

№ п/п	Группа организаций образования	Перечень должностей работников
1	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор; воспитатель, старший вожатый

**3.Порядок отнесения организации образования к группе по оплате труда
руководителя**

1.Группа по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип организации	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
3	Организации дополнительного образования	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 300 до 500	IV
		от 100 до 300	V
		менее 100	VI

для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

2.Объемные показатели, характеризующие масштаб управления муниципальной организации

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
2	Количество обучающихся по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), по заочной форме обучения	За каждого обучающегося	0,4
4	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Из расчета за каждого дополнительно	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
6	Наличие воспитанников (обучающихся) дошкольного возраста	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

- по оздоровительным лагерям всех видов и наименований – по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд), но не более плановой мощности;

2. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

4. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по организации тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников организации, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_i – ставка почасовой оплаты труда для i-го педагогического работника организации;
РДО_i – ставка заработной платы i-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_i – среднее количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, – посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника организации применяются коэффициент уровня квалификации в порядке, аналогичном предусмотренному пунктом 2.10 настоящего Положения.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.2 и 3.12 настоящего Положения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

(в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы, если не указано иное)

№ п/п	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	20
2	Отдельным категориям работников (кроме педагогических) за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <2>	20
3	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <3>	20

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<2>Выплата назначается в полном размере вожатым, помощникам воспитателя, дежурным по режиму, младшим воспитателям в случае их работы со специальными группами для соответствующих категорий детей. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально плановой доле рабочего времени работника с вышеуказанными группами для указанных категорий лиц в общей сумме рабочего времени с обучающимися (воспитанниками). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

<3> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

Таблица 1
Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников педагогических работников (педагог дополнительного образования)

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов, процентов к должностному окладу	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	1.1. Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года	3	Информация педагога с расчетом по формуле $A/B \cdot 100$, где А- количество отчисленных из творческого объединения в отчетного периода; В – количество обучающихся на 01 число отчетного периода Не более 20%
		1.2. Участие обучающихся в	Всего 13 Муниципальный – 2	Информация педагога с перечнем конкурсных меро-

		мероприятиях различного уровня (муниципальном, региональном, федеральном и международном)	Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный - 4	приятий, с предоставлением копий дипломов, сертификатов
		1.3. Разработка и реализация новых форм организации образовательной деятельности, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	6	Информация педагога с перечнем новых форм организации образовательной деятельности, периодом их применения
		1.4. Организация и проведение конкурсов и мероприятий для обучающихся дома творчества	5	Информация педагога с перечнем организованных и проведенных мероприятий, с предоставлением копии распоряжений, планов на месяц
		1.5. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ (по итогам проведенных анкетирований)	4	(А/В*100%) А- число родителей обучающихся, полностью и частично удовлетворённых качеством образовательной деятельности ОО В- общее число родителей, обучающихся ОО- участников анкетирования

		1.6. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	$B_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$ Где $B_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник, $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе, $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно ЛНА организации) число обучающихся в i-й группе, n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов. Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца. Если $B_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется. Если $B_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле: $СВ = ДО * B_{\text{пед}}$, где СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц, ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц	
2.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства, исполнительской дисциплины	2.1. Результативность участия педагога в муниципальных мероприятиях (концертах, выставках и пр.), конкурсных мероприятиях разного уровня, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение; в конференциях, совещаниях, семинарах, презентациях разного уровня, проведение открытых мероприятий (для родителей (законных представителей), коллег и пр.)	Всего 13 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный - 4	Информация педагога с перечнем мероприятий, с предоставлением копий сертификатов, дипломов
		2.2. Повышение профессионального мастерства (участие	5	Информация педагога с перечнем мероприятий повышения квалификации, с

		педагога в обучающих семинарах, тренингах, вебинарах, конференциях, курсах повышения квалификации (помимо обязательного прохождения КПК 1 раз в три года) и пр.)		предоставлением копий удостоверений, сертификатов
		2.3. Повышение квалификационной категории педагога	6	Информация педагога с предоставлением копии распорядительного акта
		2.4. Соблюдение сроков предоставления отчетной документации, качественная информации по запросам специалистов организации	5	Мониторинг исполнительской дисциплины педагога
		2.5. Ведение, сопровождение (кураторство) студентов-практикантов, наставничество молодых специалистов	5	Информация педагога с предоставлением копии плана работы студента, утверждённый в ОО
3.	Обеспечение доступности качественного образования	3.1. Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др.).	5	Информация педагога о количестве обучающихся с особыми потребностями за отчетный период
4.	Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание Информационная открытость	4.1. Использование ресурсов социальных сетей, в том числе: - Активное участие в сетевых профессиональных сообществах, обратная связь - Ведение собственного сайта педагога, страницы в соцсети - Ведение рубрики на сайте образовательной организации - Своевременное обновление материалов сайта	Всего 17 4 4 4 5	Информация педагога с перечнем используемых ресурсов, предоставлением ссылок на ресурсы
		4.2. Наличие публикаций в СМИ, в сети Интернет на сайте организации, на сайте bus.gov.ru о деятельности педагога, организации	6	Информация педагога с перечнем публикаций, предоставление копий публикаций, ссылок на публикации

5.	Сохранение здоровья обучающихся	5.1. Организация здоровьесберегающих мероприятий, в том числе в летний период	7	Информация педагога о перечне используемых технологий, приемов, копии распорядительных актов о проведении мероприятий
Итого без учета показателя востребованности ДОП п.1.6.			100	

Таблица 2

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников педагогических работников (методист)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	1.1. Разработка и внедрение новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	5	Информация с перечнем новых форм организации образовательной деятельности, периодом их применения
		1.2. Организация и эффективное использование внутреннего мониторинга, контроля организации образовательного процесса	15	Наличие справок, результатов мониторинга
		1.3. Участие организации в проектной, экспериментальной, инновационной деятельности	3	Перечень продуктов проектной, экспериментальной деятельности
		1.4. Результативность участия методиста в мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, конференциях, совещаниях, семинарах, имеющих профессиональное значение ; презентация опыта работы	Всего 13 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный - 4	Перечень мероприятий с подтверждающими документами

		1.5. Повышение профессионального мастерства (участие заместителя руководителя в обучающих семинарах, тренингах, вебинарах, конференциях, курсах повышения квалификации)	5	Перечень мероприятий
2.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса. Исполнительская дисциплина	2.1. Участие в подготовке педагогических работников, повышающих квалификационную категорию, повышающих профессиональное мастерство (КПК, конкурсное движение и т.п.)	5	Перечень мероприятий с педагогическими работниками
		2.2. Своевременная подготовка проектов распорядительных актов, ЛНА организации	15	Перечень подготовленных проектов
		2.3. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	5	Отсутствие замечаний с отметкой руководителя организации
3.	Обеспечение информационной открытости образовательного процесса, участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	3.1.Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации. Наличие публикаций в СМИ, в социальных сетях, сети Интернет на сайте организации, на сайте bus.gov.ru о деятельности педагога, организации	5	Информация с перечнем публикаций, предоставление копий публикаций, ссылок на публикации
		3.2. Работа с информационными системами «Навигатор», ГИС «Соло» и др.	15	Перечень мероприятий
		3.3. Ведение официального сайта организации в сети интернет	10	Перечень мероприятий
4.	Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Организация здоровьесберегающих мероприятий, в том числе в летний период	4	Информация о перечне используемых технологий, приемов, копии распорядительных актов о проведении мероприятий

Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника	Итого	100	
--	--------------	------------	--

Таблица 3

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников педагогических работников (педагог-организатор)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	1.1. Разработка и внедрение новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	12	
		1.2. Участие педагога-организатора в проектной, экспериментальной, инновационной деятельности	4	
		1.3. Результативность участия педагога-организатора в мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, конференциях, совещаниях, семинарах, имеющих профессиональное значение; презентация опыта работы	Всего 18 Муниципальный – 2 Региональный – 4 Федеральный – 6 Международный – 6	
		1.4. Повышение профессионального мастерства (участие педагога-организатора в обучающих семинарах, тренингах, вебинарах, конференциях, курсах повышения квалификации)	12	

		1.5. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) качеством мероприятий	14	Обратная связь, итоги анкетирования
2.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса. Исполнительская дисциплина	2.1. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	16	
3.	Обеспечение информационной открытости образовательного процесса, участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации. Наличие публикаций в СМИ, в социальных сетях, сети Интернет на сайте организации, на сайте bus.gov.ru о деятельности педагога, организации	16	Информация с перечнем публикаций, предоставление копий публикаций, ссылок на публикации
4.	Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Организация здоровьесберегающих мероприятий, в том числе в летний период	8	Информация о перечне используемых технологий, приемов, копии распорядительных актов о проведении мероприятий
Итого Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 4

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников
заместителя директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение	1.1. Эффективное участие в	1	Информация по дости-

	высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	достижении целевых показателей		жению целевых показателей
		1.1. Разработка и внедрение новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	5	Информация с перечнем новых форм организации образовательной деятельности, периодом их применения
		1.2. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	15	Наличие справок по внутреннему контролю
		1.3. Участие организации в проектной, экспериментальной, инновационной деятельности	1	Перечень продуктов проектной, экспериментальной деятельности
		1.4. Своевременное и качественное исполнение муниципального задания	5	Информация об исполнении муниципального задания
		1.5. Отсутствие нарушений по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства в сфере образования	5	Информация, подтвержденная руководителем образовательной организации
		1.7. Результативность участия заместителя по УВР в мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, конференциях, совещаниях, семинарах, имеющих профессиональное значение; презентация опыта работы	Всего 13 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный – 4	Перечень с подтверждающими документами
		1.8. Повышение профессионального мастерства (участие заместителя руководителя в обучающих семинарах, тренингах, вебинарах, конференциях, курсах повышения квалификации)	5	Перечень мероприятий
		1.9. Удовлетворенность детей и родителей (законных представителей) условиями и качеством реализации дополнительных образовательных программ	4	Итоги анкетирования

2.	Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса. Исполнительская дисциплина	2.1. Участие в подготовке педагогических работников, повышающих квалификационную категорию, повышающих профессиональное мастерство (КПК, конкурсное движение и т.п.)	5	Перечень мероприятий с педагогическими работниками
		2.2. Своевременная подготовка проектов распорядительных актов, ЛНА организации	15	Перечень подготовленных проектов
		2.3. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	5	Отсутствие замечаний с отметкой руководителя организации
3.	Обеспечение информационной открытости образовательного процесса, участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	3.1. Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации. Наличие публикаций в СМИ, в соц сетях, на сайте организации, на сайте bus.gov.ru о деятельности организации	5	Информация с перечнем публикаций, предоставление копий публикаций, ссылок на публикации
		3.2. Работа с информационными системами «Навигатор», ГИС «Соло» и др.	15	Информация о проделанной работе
4.	Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Организация здоровьесберегающих мероприятий, в том числе в летний период	1	Информация о перечне технологий, приемов, копии распорядительных актов о проведении мероприятий
Итого Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 5

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников
руководителя структурного подразделения

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Максимальное количество баллов	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение высокого уровня организации	1.1. Эффективное участие в достижении целевых показателей	5	Информация по достижению целевых показателей

	деятельности структурного подразделения	1.2. Разработка и внедрение новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	5	Информация с перечнем новых форм организации образовательной деятельности, периодом их применения
		1.3. Организация и эффективное использование внутреннего контроля деятельности структурного подразделения	15	Наличие справок по внутреннему контролю
		1.4. Участие организации в проектной, экспериментальной, инновационной деятельности	1	Перечень продуктов проектной, экспериментальной деятельности
		1.5. Своевременное и качественное исполнение целевых показателей	5	Информация об исполнении целевых показателей
		1.6. Отсутствие нарушений по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства в сфере образования	5	Информация, подтвержденная руководителем образовательной организации
		1.7. Результативность участия руководителя структурного подразделения в мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, конференциях, совещаниях, семинарах, имеющих профессиональное значение; презентация опыта работы	Всего 13 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный - 4	Перечень с подтверждающими документами
		1.8. Повышение профессионального мастерства (участие заместителя руководителя в обучающих семинарах, тренингах, вебинарах, конференциях, курсах повышения квалификации	5	Перечень мероприятий
2.	Совершенствование кадрового обеспечения деятельности структурного подразделения. Исполнительская дисциплина	2.1. Участие в подготовке педагогических работников, повышающих квалификационную категорию, повышающих профессиональное мастерство (КПК, конкурсное движение и т.п.)	5	Перечень мероприятий с педагогическими работниками
		2.2. Своевременная подготовка	15	Перечень

		проектов распорядительных актов, ЛНА организации		подготовленных проектов
		2.3. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета образования	5	Отсутствие замечаний с отметкой руководителя организации
3.	Обеспечение информационной открытости деятельности структурного подразделения, участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	3.1. Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации. Наличие публикаций в СМИ, в соц сетях, на сайте организации, на сайте bus.gov.ru о деятельности организации	5	Информация с перечнем публикаций, предоставление копий публикаций, ссылок на публикации
		3.2. Работа с информационными системами «Навигатор», ГИС «Соло» и др.	15	Информация о проделанной работе
4.	Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Организация здоровьесберегающих мероприятий, в том числе в летний период	1	Информация о перечне технологий, приемов, копии распорядительных актов о проведении мероприятий
Итого Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 6

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников заместителей директора (по административно-хозяйственной работе, безопасности)

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер надбавки (максимальное количество баллов)	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение эффективной организации трудовой деятельности	1.7. Качество исполнения мероприятий по обеспечению безопасных условий для участников образовательного процесса	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных руководителем организации

	1.2. Соблюдение требований законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных органов.	4	Копии актов проверок контролирующих организаций
	1.3. Своевременное устранение замечаний и ошибок, выявленных при проведении проверок контролирующими органами.	6	Перечень мероприятий
	1.4. Качество исполнения служебных обязанностей	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных руководителем организации
	1.5. Работа с программами: РГИС "Энергоэффективность", Сайт Министерства экономического развития РФ, ГИС «Энергоэффективность», АО «Петербургская сбытовая компания», ЕГАИС учета древесины и сделок с ней	8	Представление информации, предоставление скриншотов о своевременном размещении информации, кроме ЕГАИС
	1.6. Качественное составление отчетов, соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10	Отсутствие замечаний подтвержденных руководителем организации
	1.7. Качественное исполнение служебных поручений и соблюдение сроков их исполнения	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных руководителем организации
	1.8. Своевременное освоение финансовых средств	6	Наличие своевременно заключенного контракта
	1.9. Организация работы по эффективности энергосбережения	6	Перечень мероприятий
	1.10. Организация и осуществление внутреннего контроля по направлению деятельности с целью устранения ошибок, нарушений	6	Наличие справок
	1.11. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья	3	Перечень мероприятий
	1.12. Обеспечение условий деятельности структурного подразде-	8	Перечень мероприятий

		ления ЗСОЛ		
		1.13. Выполнений функций руководителя контрактной службы	10	Отчет о проделанной работе за месяц
2	Уровень профессионального мастерства	2.1. Повышение профессионального мастерства – участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах , курсах.	3	Перечень мероприятий
ИТОГО Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 7

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Работников учебно - вспомогательного персонала
(делопроизводитель, лаборант, инженер по защите информации)

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер надбавки (максимальное количество баллов)	Алгоритм формирования показателя, пояснения
1.	Обеспечение эффективной организации трудовой деятельности	1.1. Качество исполнения служебных обязанностей	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.2. Качество выполнения и соблюдение сроков исполнения служебных поручений, в том числе работа в составе комиссий и т.п.	10	Перечень поручений, обязанности по работе в составе комиссий
		1.3. Участие в подготовке образовательной организации и структурного подразделения к мероприятиям, новому учебному году (кааникулярному периоду), в мероприятиях по экономии ресурсов в образовательной	10	Перечень мероприятий

		организации		
		1.4. Качественная работа по предоставлению специалистам организации своевременной и достоверной информации, необходимой для составления отчетов	10	Перечень предоставляемой информации
		1.5. Качественная работа по составлению отчетов, информации по запросам	10	Перечень подготовленной информации, отчетов
2.	Участие в работе по обеспечению высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса	2.1. Участие в подготовке и проведении конкурсов, семинаров, вебинаров, конференций и пр. разного уровня	10	Перечень мероприятий, степень участия
		2.2. Консультирование, сопровождение педагогов по проблемным вопросам	10	Перечень мероприятий
		2.3. Участие в общественных проектах, с использованием медиа-технологий, направленных на просвещение и воспитание	10	Перечень мероприятий
		2.4. Своевременное и качественное заполнение автоматизированных информационных систем	10	Информация о работе с информационными системами
		2.5. Разработка программных продуктов для автоматизированного управления ОО (автоматизация процессов планирования, организации деятельности, кадрового учета и т.п.)	10	Информация о разработанных продуктах
ИТОГО Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 8

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников
работников бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер надбавки (максимальное количество баллов)	Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения
1.	Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности организации	1.8. Качество исполнения служебных обязанностей.	5	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.2. Соблюдение порядка документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств.	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.3. Качественное выполнение мероприятий по обеспечению эффективного и целевого использования средств, своевременное освоение финансовых средств.	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.4. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности.	5	Копии актов проверок контролирующих организаций
		1.5. Своевременное устранение замечаний и ошибок, выявленных при внутреннем контроле, при проведении проверок контролируемыми органами.	10	Перечень мероприятий
		1.6. Работа с программами: АЦК-финансы, АЦК-госзаказ, ЕИС, bus.gov.ru., свод-смайт, сбербанк-онлайн, АРМ. Своевременное размещение информации.	10	Представление информации, предоставление скриншотов о своевременном размещении

				информации в ЕИС, bus.gov.ru., свод-смарт
		1.7. Качественное составление отчетов, соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета.	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.8. Качественное исполнение служебных поручений и соблюдение сроков их исполнения.	10	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.9. Осуществление внутреннего контроля, финансового аудита, с целью устранения ошибок.	10	Отчет о проделанной работе
		1.10. Выполнение функций работника контрактной службы.	7	Отчет о проделанной работе за месяц
		1.11. Обеспечение финансово-хозяйственной деятельности структурного подразделения ЗСОЛ .	5	Отчет о проделанной работе в отчетный период
2.	Уровень профессионального мастерства	2.1. Повышение профессионального мастерства – участие в обучающих семинарах, вебинарах, конференциях, тренингах, курсах.	8	Перечень мероприятий
ИТОГО Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и пропорционально доле рабочего времени работника			100	

Таблица 9

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности технических работников
(рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник)

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Размер надбавки в рублях	Алгоритм формирования показателя, пояснения
-------	--------------------------	-------------------------------	--------------------------	---

1.	Обеспечение эффективной организации трудовой деятельности	1.1. Качество исполнения служебных обязанностей	до 3000,00	Отсутствие замечаний, подтвержденных непосредственным руководителем или руководителем организации
		1.2. Качество выполнения и соблюдение сроков исполнения служебных поручений, Работа в составе ДПК, ДПД, комиссий и т.п.	до 2000,00	Перечень поручений, обязанности по работе в составе комиссий
		1.3. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования в ЗОЛС	2 000,00 ежемесячно	Отсутствие жалоб, случаев порчи имущества
		1.4. Участие в подготовке образовательной организации и структурного подразделения к мероприятиям, новому учебному году (каникулярному периоду), в мероприятиях по экономии ресурсов в образовательной организации	до 2000,00	Перечень мероприятий
		1.5. Качественная работа по предоставлению специалистам организации своевременной и достоверной информации, необходимой для составления отчетов	до 500,00	Перечень предоставляемой информации
		1.6. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (при отсутствии должностей в штатном расписании):		

		1.6.1. Уборка прилегающей к учреждению территории	2000,00 ежемесячно	Информация о перечне убираемых территорий, их площадь, периодичность уборки
		1.6.2. Исполнение обязанностей истопника (в период 15.09. по 15.05 – в доме для сторожевой охраны; в летний период – баня)	2000,00 ежемесячно	Информация о наличии печного отопления, периодичность протапливания
		1.6.3. Обеспечение учета имущества в структурном подразделении ЗСОЛ	до 2000,00	Перечень выполненных работ
		1.6.4. Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 500,00	Перечень выполненных работ
		1.6.5. Осуществление пропускного режима	500,00 ежемесячно	Информация о времени осуществления пропускного режима
ИТОГО			11 500	

Таблица 10

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников

городского оздоровительного лагеря

№ п/п	Показатели эффективности	Максимальное количество баллов	Алгоритм формирования показателя, пояснения
1.	1.7. Сохранность контингента	5	Отсутствие отчисления отдыхающих из лагеря
2	1.8. Сохранение здоровья отдыхающих	5	Информация о здоровьесберегающих мероприятиях
3	1.9. Ведение страницы в социальных сетях образовательной организации	5	Предоставление ссылок на публикации
	Итого	15	

Приложение 6
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

Перечень

профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

1. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений.

Примечания:

1. К квалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не ниже 4-8 разрядов согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) и Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, либо более высокой сложности. Рабочие, выполняющие такие работы, должны обладать не только профессиональными знаниями, соответствующими присвоенному или квалификационному разряду, но и ориентироваться в смежных профессиях, использовать производственный опыт.

2. Другим рабочим, не предусмотренным примерным перечнем, оплата по более высокому межуровневому коэффициенту может устанавливаться при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем профилям, если по одному из них они имеют разряд не ниже шестого.

Приложение 7
к Положению об оплате труда
и порядку установления стимулирующих выплат
работникам МУДО «Сланцевский ДТ»

Порядок расчета выплат стимулирующего характера

1. Ежемесячная распределяемая часть для выплат стимулирующего характера «С» рассчитывается бухгалтером учреждения в соответствии с утвержденным распорядительным актом комитета образования Сланцевского муниципального района объемом средств в процентах от фонда оплаты труда по группам персонала (педагогические работники, административные работники, учебно-вспомогательный персонал, технический персонал).
2. Бухгалтер учреждения ежемесячно предоставляет в Комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам расчет ежемесячной части зарплаты для выплат стимулирующего характера.
3. Ежемесячная распределяемая часть для выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, техническому персоналу рассчитывается по формуле: $C = A$, административным работникам рассчитывается по формуле: $C = A - B - D - E$, где «А» - ежемесячная распределяемая часть для выплат стимулирующего характера для работников для определенной группы персонала, В - надбавка руководителю организации, определяемая распорядительным актом комитета образования, Д- надбавки работникам за почетные, отраслевые звания, Е – надбавки за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам.
4. Высчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками по всем показателям эффективности и критериям оценки эффективности установленной группы персонала.
5. Высчитывается стоимость одного балла в денежном выражении («С» делится на общее количество баллов, полученных всеми работниками по группе персонала).

6. Количество баллов, набранных конкретным работником, умножается на стоимость одного балла (по группе персонала).
7. Начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время (коэффициент трудового участия, который высчитывается путем деления фактически отработанного времени за месяц на нормативное) и пропорционально доле рабочего времени работника (кроме педагога дополнительного образования, технического персонала).
8. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены работникам, принятым на работу по срочному трудовому договору (на условиях совместительства).