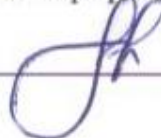


Согласовано  
«01» 02 2016 г.

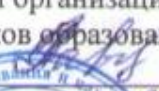
Зам. мэра района по социальной работе

 Тарасенко В.А.

Утверждено приказом  
начальника УОМО  
«Усть – Удинский район»  
от 01.02. 20 16 г № 21

 Пешкова Л.В.

**Положение  
о системе оплаты труда руководителей,  
заместителей руководителя и главных бухгалтеров  
муниципальных образовательных учреждений дополнительного  
образования, подведомственных Управлению образования  
муниципального образования «Усть – Удинский район»,  
отличной от Единой тарифной сетки**

Согласовано  
Председатель РК Усть-Удинской  
районной организации Профсоюза  
работников образования и науки  
 О. А. Равинская  
«01» 02 2015 г.



р.п. Усть – Уда  
2015 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть – Удинский район» (далее УОМО), отличной от Единой тарифной сетки, разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года №339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- Постановлением мэра муниципального образования «Усть-Удинский район» от 28.07.2010 г. № 291 «О порядке введения и установления оплаты труда работников муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть-Удинский район», отличных от Единой тарифной сетки» (с изменениями и дополнениями от 31.12.2010 г № 522),
- Постановлением мэра муниципального образования «Усть – Удинский район» от 20.08.2010 г № 333 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях районного муниципального образования «Усть-Удинский район»
- Примерным положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования Иркутской области, утвержденным приказом Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 г. № 194-мпр (в ред. приказов министерства образования Иркутской области от 20.05.2011 № 05-мпр, от 13.10.2011г №16-мпр, от 26.12.2011 № 24-мпр, от 15.05.2012 № 12-мпр, 07.12.12 №56-мпр, от 25.12.2012 № 57 – мпр, от 27.02.2013 №12 –мпр, от 01.04.13 №21-мпр, от 28.06.2013г № 43-мпр);
- Положением о порядке установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть-Удинский район», отличных от Единой тарифной сетки, утвержденного постановлением мэра муниципального образования «Усть-Удинский район» от 28 июля 2010 г № 291 «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть-Удинский район», отличных от Единой тарифной сетки» (в редакции постановления мэра района от 31.12.2010 года № 522).
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол N 11;
- Приказом Министерства экономического развития, труда, науки и высшей школы Иркутской области от 11.02.2010 г. N 8-мпр «Об утверждении Методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от Единой тарифной сетки, и Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Иркутской области»;
- Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть – Удинский район», утвержденным постановлением мэра района № 333 от 20.08.2010 г.
- Постановлением мэра муниципального образования «Усть-Удинский район» от 28.01.2013 г. №31 «О внесении изменений в нормативно-правовые акты администрации района.

1.2. Положение служит основанием для формирования системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район» и включает в себя:

- определение размеров должностных окладов,
- условия осуществления выплат компенсационного характера,
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата руководителя (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район», при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ по той же квалификации.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования состоит из должностного оклада, дополнительного повышающего коэффициента за имеющиеся награды, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором, приказами УОМО «Усть-Удинский район».

Должностной оклад руководителя образовательной учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до 3,0 размеров указанной средней заработной платы исчисляемой в определенном порядке. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно положению.

2.2. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св, \text{ где}$$

**ЗП – заработная плата,**

**ДО – должностной оклад,**

**Кв – компенсационные выплаты,**

**Св – стимулирующие выплаты.**

2.3 Должностной оклад руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$ДО = СЗПоп * ККопр + ДПК, \text{ где}$$

**ДО – должностной оклад,**

**СЗПоп – средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения,**

**ККопр – коэффициент кратности по объемным показателям работы руководителей образовательных учреждений,**

**ДПК – дополнительный повышающий коэффициент устанавливается за:**

орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы - 10% должностного оклада;

почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" - 10% должностного оклада;

государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер

профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации" при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 7% должностного оклада;

награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации:

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 5% должностного оклада.

2.4. При расчете средней заработной платы основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по основной должности

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный учебный год (с 01.01 по 31.12 года, предшествующего проведению заседания комиссии по установлению объемных показателей для определения размера коэффициента кратности ) работы учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

2.4.1. Средняя заработная плата работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

2.4.2. При определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования учитывается:

1) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях полного рабочего времени;

2) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях неполного рабочего времени;

3) среднемесячная численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, являющихся внешними совместителями.

2.4.3. Среднемесячная численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник, работающий в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования более чем на одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

2.4.4. Работники основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет среднемесячной численности работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных данными работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов - на 3,6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе).

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человекодней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

2.4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, являющихся внешними совместителями, исчисляется по правилам, установленным пунктом 2.4.4. настоящего Порядка для определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени.

2.5. К основному персоналу муниципального образовательного учреждения дополнительного образования относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение:

- педагог дополнительного образования;
- методист;
- тренер-преподаватель;
- педагог-организатор;
- инструктор-методист;
- спортсмен-инструктор;
- концертмейстер.

2.6. Для расчета коэффициента кратности по объемным показателям работы (ККопр) руководителя образовательного учреждения дополнительного образования применяется система объемных показателей. (Приложение № 1). В соответствии с суммой набранных баллов устанавливаются размеры коэффициента до 3,0.

Конкретный размер коэффициента определяется пропорционально набранным баллам объемных показателей.

**Определение коэффициента кратности по объемным показателям работы руководителей муниципальных образовательных учреждений производится один раз в год (или дополнительно по решению УОМО, в случае изменений существенных условий трудового договора, в соответствии с нормами действующего законодательства) комиссией Управления образования МО «Усть – Удинский район».**

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

3.1. Руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования РМО «Усть – Удинский район» устанавливаются компенсационные выплаты:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности и р.п. Усть – Уда;

Условия и размер их применения устанавливаются в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

3.2. Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, устанавливаются к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями правительства РФ или законами и нормативными актами Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

3.3. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть – Удинский район» устанавливаются руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования по согласованию с начальником Управления образования МО «Усть – Удинский район».

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения принимает начальник Управления образования МО «Усть-Удинский район», с учетом рекомендаций комиссии по определению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений при Управлении образования МО «Усть – Удинский район» в соответствии с настоящим положением в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год).

4.4. Для назначения и определения размера стимулирующих выплат руководителю вводятся показатели (критерии) и шкала показателей (критериев) (Приложение № 3). Каждому показателю (критерию) присваивается определенное максимальное количество баллов. Определение размера стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов. Размер стимулирующих выплат и основания для их начисления пересматриваются ежеквартально, ежегодно или, при необходимости, ежемесячно согласно приложению (по стимулирующим выплатам) по результатам работы за истекший период.

4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования утверждаются приказом начальника УОМО «Усть – Удинский район».

4.6. Единовременное премирование руководителей производится за достижение высоких результатов деятельности в пределах фонда оплаты труда по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Премияльные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, предусмотренного на стимулирование руководителя, по итогам определенного комиссией УОМО периода (месяц, квартал, год) на основании приказа начальника УОМО «Усть – Удинский район», в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения руководителем трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются на период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ, начальник Управления образования

до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с руководителя по собственной инициативе, просьбе самого руководителя.

4.8. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности могут быть уменьшены также за:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений администрации района и начальника Управления образования, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением учредителя;

г) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.9. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом начальника УОМО «Усть – Удинский район» с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

4.10. Размер средств централизованного стимулирующего фонда руководителя определяется ежегодно (определяется с 01 января на текущий год) Управлением образования муниципального образования «Усть – Удинский район» в пределах выделенного фонда с учетом типа и вида образовательного учреждения.

4.11. Не использованная часть централизованного стимулирующего фонда руководителя используется для стимулирования работников данного образовательного учреждения.

4.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, начальник Управления образования вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, дополнительного повышающего коэффициента за имеющиеся награды, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в трудовом договоре.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Должностные оклады главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливаются на 10 - 60 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.2. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св , \text{ где}$$

ЗП – заработная плата,

ДО – должностной оклад,

Кв – компенсационные выплаты,

Св – стимулирующие выплаты.

5.3. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера



рассчитывается по формуле:

$$ДО = Ор + ДПК, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад,

Ор – оклад установленный на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя для заместителей руководителя; оклад установленный на 10 – 60 процентов ниже должностного оклада руководителя для главного бухгалтера.

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент устанавливается за:

орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы - 10% должностного оклада;

почетное звание "Народный учитель Российской Федерации" - 10% должностного оклада;

государственные награды РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации" при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 7% должностного оклада;

награды министерства просвещения СССР, РСФСР, министерства образования и науки Российской Федерации:

значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации" - 5% должностного оклада.

5.4. Размер должностного оклада заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяет руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.5. Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ по той же квалификации.

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Заместителям руководителей и главному бухгалтеру муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район» устанавливаются компенсационные выплаты

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в сельской местности и р.п. Усть - Уда.

Условия и размер их применения устанавливаются в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, РМО «Усть – Удинский район».

6.2. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей, главному бухгалтеру муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных УОМО «Усть – Удинский район», устанавливаются к должностным окладам в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями правительства РФ или законами и нормативными актами Иркутской области.

6.3. Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные Перечнем видов выплат компенсационного характера муниципальных учреждений районного муниципального образования «Усть – Удинский район» (Постановление мэра от 20.08.2010 г № 333) заместителям руководителей, главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством по согласованию с УОМО «Усть – Удинский район».

## 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру принимает руководитель муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

7.2. Для назначения и определения размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам, в учреждении разрабатываются и вводятся показатели (критерии) и шкала показателей (критериев). Данные показатели (критерии) и шкала показателей (критериев) входят в единый локальный нормативный акт, который регулирует оплату труда всего коллектива образовательного учреждения. Каждому показателю (критерию) присваивается определенное максимальное количество баллов. Определение размера стимулирующих выплат производится на основании подсчета баллов. (Приложение № 2).

7.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год).

7.4. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру утверждаются приказом руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования.

7.5. В течение определенного времени руководителями муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующее полугодие.

7.6. Единовременное премирование заместителей руководителя и главных бухгалтеров производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

7.7. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам может выплачиваться единовременная премия к юбилейным датам.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.8. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не выплачиваются при наличии дисциплинарного взыскания за нарушения заместителями руководителя и главными бухгалтерами трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, санитарно - эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, и других норм действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются на период действия дисциплинарного взыскания. В соответствии со ст.194 Трудового кодекса РФ руководитель муниципального образовательного учреждения дополнительного образования до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с заместителей руководителя, главных бухгалтеров по собственной инициативе, просьбе самих вышеуказанных работников.

7.9. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, поручений руководителя учреждения, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденного решением руководителя;
- г) нарушение норм и правил поведения, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

7.10. Размер средств централизованных на назначение стимулирующих выплат заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется руководителем ежегодно в пределах выделенного фонда.

7.11. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

## 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

8.1. Из фонда оплаты труда заместителям руководителя и главным бухгалтерам образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами образовательных учреждений. Решение об оказании материальной помощи заместителям

руководителя и главным бухгалтерам и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Руководителям образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь при утрате трудоспособности более трех недель и необходимости дорогостоящего лечения и (или) приобретения дорогостоящих медикаментов – в размере до пяти минимальных размеров оплаты труда.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств, материальная помощь, перечисленным в п. 8.1., п. 8.2. категориям работников, не выплачивается.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

### Объемные показатели для определения размера коэффициента кратности

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Периодичность предоставления отчетности
1.	Численность обучающихся в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования	до 400 обучающихся	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		от 401 до 700 учащихся	2	
		от 701 и более учащихся	3	
2.	Количество работников в учреждении	до 20 работников	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
		от 21 до 40 работников	2	
		от 41 и более работников	3	
3.	Наличие реализуемой программы развития образовательного учреждения	Локальный НПА об утверждении программы развития образовательного учреждения, промежуточный отчет об исполнении программы	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
4.	Представление публичного доклада (отчета) о деятельности образовательного учреждения (в СМИ, или на сайте ОУ, в электронном виде в УОМО)	Размещение на сайте учреждения и управления образования	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
5.	Наличие собственных котельных	По отчетной документации	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

6.	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	По отчетной документации	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
7.	Проведение работы по оснащению оборудованных и используемых в образовательном процессе учреждения спортивной площадки или стадиона в соответствии с требованиями	при наличии паспорта	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
8.	Организация учреждением работы сети детских объединений дополнительного образования детей открытых на базе других учреждений	1 балл за каждые 10 групп, но не более 10 баллов (например на базе других учреждений имеется 35 групп 35:10х1=3,5 балла.	До 10	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
9.	Наличие специально оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных залов в соответствии с требованиями (зал бокса, зал самбо, дзюдо, зал атлетики)	Инвентарная ведомость	До 3 (1 за каждый вид, но не более 3)	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
10.	Наличие и использование в учебном процессе библиотеки с читальным залом	не менее чем на 10 человек	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
11.	Работа образовательного учреждения в 2 смены	Локальный НПА, отчет ОШ - 1	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
12.	Наличие локальной компьютерной сети между компьютерами директора и другими компьютерами административного персонала (заместителей по УР, ВР, АХР и др.)	за наличие	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
13.	Наличие музея в образовательном учреждении	при наличии паспорта	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
14.	Организация работы районных летних оздоровительных лагерей на своей базе	за проведение без замечаний	2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
15.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году	наличие подписанного акта готовности всеми членами комиссии в установленные сроки	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
16.	Проведение летней оздоровительной кампании (лагеря дневного пребывания, участие в районных лагерях, проведения летнего лагеря учреждения и др.)	Мониторинг РМК	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
17.	Наличие более одного здания учреждения, где организуется учебно-воспитательный процесс (кроме зданий мастерских)	Технический паспорт	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
18.	Наличие оборудованных и используемых в работе кабинетов оснащенных компьютерами для методической работы педагогического	Наличие, мониторинг РМК УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

	коллектива			
19	Размещение на базе учреждения органа проведения Государственной итоговой аттестации выпускников 11 классов (пункта приема ЕГЭ, Пункта приема и обработки информации)	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
20	За представление района на федеральных и областных мероприятиях по поручению УОМО: Мероприятия, требующие значительного объема подготовительной работы – 1 Мероприятия, требующие среднего объема подготовительной работы – 0,5 Мероприятия, не требующие большого и среднего объема подготовительной работы – 0,25 В случае победы или занятия призового (1,2,3) места показатель удваивается	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
21.	За открытие по поручению УОМО на базе учреждения пилотных площадок	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
22.	Размещение на базе учреждения районного территориального ресурсного центра	Приказ УОМО	1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
23	Наличие в ОУ педагога, являющегося руководителем методического органа районного уровня (руководитель РМО, методического совета и др.) 0,25 за каждого руководителя, но не более 2-х баллов	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
24	Экспертное обеспечение образовательным учреждением мероприятий районного уровня, связанных с контролем качества преподавания предметов, конкурсной деятельностью, аттестацией, проведением олимпиад и др. Большой объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 1 Средний объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,5 Малый объем выполняемой экспертной работы (берется количество мероприятий связанных с экспертной деятельностью) – 0,25	Приказ УОМО	до 1	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

25	Организация и внедрение вариативных форм дошкольного образования, в т.ч. информационно-просветительской работы с родителями (семейные клубы, материнские школы, группы выходного дня и др.)	Приказ УОМО	0,5	1 раз в год по состоянию на 01 сентября
26	Дополнительная работа, значительно увеличивающая объем, сложность и напряженность работы руководителя образовательного учреждения по поручению УОМО	Приказ УОМО	до 2	1 раз в год по состоянию на 01 сентября

Максимальное значение коэффициента кратности увеличения должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного учреждения: 3,0

В случае получения баллов с десятичными долями, коэффициент берется в пропорциональном размере. Например, получено 19,5 баллов – берется коэффициент 1,85

Оценочная таблица определения коэффициента кратности для увеличения должностного оклада руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования

Коэффициент	Баллы
3,0	36 баллов и более
2,9	31-35
2,8	28-30
2,7	26-27
2,6	24-25
2,5	23
2,4	22
2,3	21
2,2	20
2,1	19
2,0	18
1,9	17
1,8	16
1,7	15
1,6	14
1,5	13
1,4	12
1,3	11

В случае если руководитель набрал менее 11 баллов - выставляется коэффициент 1,0

Приложение № 2 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

**Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательных учреждений дополнительного образования, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат**

Наименование должности	Показатели	Количество баллов (устанавливается руководителем самостоятельно от 0-до 5)
<b>Заместитель руководителя (все, включая заместителя руководителя по хозяйственной части)</b>	Результаты обучения и воспитания: - результаты по промежуточной аттестации на том же уровне или повысилась; - качество образования повысилось;	от 0 до 5 баллов
	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии: доля педагогов, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы, в сравнении с прошлым периодом учебного года -на уровне прошлого отчетного периода; -выше в сравнении с отчетным периодом;	от 0 до 5 баллов
	доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования урока (занятий), индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом учебного года: -на уровне прошлого отчетного периода; -выше в сравнении с отчетным периодом	от 0 до 5 баллов
	доля педагогов, использующих проектные методы в работе с обучающимися, в сравнении с прошлым периодом учебного года: -на уровне -выше	от 0 до 5 баллов
	Участие в муниципальных, региональных, федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др.: - муниципальных (за каждый) -областных (за каждый) - всероссийских (за каждый)	от 0 до 5 баллов
	Результаты участия в муниципальных фестивалях, конкурсах и др.: - третье место (за каждый); - второе место (за каждый); - победитель (за каждый).	от 0 до 5 баллов
	Результаты участия в областных фестивалях, конкурсах и др.: - специальный приз; - третье место (за каждый); - второе место (за каждый);	от 0 до 5 баллов



	- победитель (за каждый);	
	Результаты участия в федеральных и международных фестивалях, конкурсах и др.: - специальный приз; - третье место (за каждое); - второе место (за каждое); - победитель (за каждое);	от 0 до 5 баллов
	План внутреннего контроля выполнен: -не менее чем на 70%; -на 100%.	от 0 до 5 баллов
	План мониторинга образовательного процесса выполнен: -не менее чем на 70%; -на 100%.	от 0 до 5 баллов
	План воспитательной работы выполнен: -не менее чем на 70%; -на 100%.	от 0 до 5 баллов
	Количество учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, в сравнении с предыдущим периодом: - ниже - нулевое	от 0 до 5 баллов
	Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим периодом учебного года: -равно; -больше.	от 0 до 5 баллов
	Количество открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем педагогами, в сравнении с предыдущим периодом учебного года: равно; больше.	от 0 до 5 баллов
	заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования	от 0 до 5 баллов
	Заместителем выполнены в течение года авторские публикации	от 0 до 5 баллов
	Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым отчетным периодом: - на том же уровне - повысилось	от 0 до 5 баллов
	Доля педагогов, формирующих свой портфолио, в сравнении с прошлым отчетным периодом: - на том же уровне - выше	от 0 до 5 баллов
	Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: - на 100% - более чем на 100%	от 0 до 5 баллов
	Своевременно рассмотрены и утверждены материалы к промежуточной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Своевременно подготовлено и утверждено расписание промежуточной (итоговой) аттестации	от 0 до 5 баллов
	Своевременно сформирован и утвержден состав экзаменационных комиссий промежуточной (итоговой) комиссий	от 0 до 5 баллов
	Своевременно проведены все инструктажи для членов комиссий, для учащихся по вопросам регламента переводной	от 0 до 5 баллов

	(итоговой) аттестации	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по поводу процедур и организации аттестации обучающихся	от 0 до 5 баллов
	Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в периодической печати	от 0 до 5 баллов
	Заместитель курирует работу общественных органов управления	от 0 до 5 баллов
	В учреждении организовано детское самоуправление. Имеется положение об ученическом самоуправлении	от 0 до 5 баллов
	Наличие на сайте ОУ качественного публичного доклада за отчетный период	от 0 до 5 баллов
	Частота обновления информации на сайте администрации: - ежедневно - еженедельно	от 0 до 5 баллов
	Наличие сайта учреждения на едином областном информационном портале	от 0 до 5 баллов
	Применение новых форм общения с родителями: - наличие на сайте баннера «Родительского форума» - доступ к информации электронного журнала	от 0 до 5 баллов
	Наличие других видов коммуникации	от 0 до 5 баллов
	Наличие программы развития образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие в программе развития подпрограммы информатизации образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие ежегодного анализа реализации программы развития образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	Наличие нововведений, апробируемых в учебном году	от 0 до 5 баллов
	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации в прошлом учебном году	от 0 до 5 баллов
	Участие образовательного учреждения в реализации муниципальных и областных проектов и программ	от 0 до 5 баллов
	Наличие разработанных педагогами образовательного учреждения методических пособий (рекомендаций), учебно-методических комплектов, учебных программ в рамках реализации программы развития	от 0 до 5 баллов
	Наличие авторских публикаций педагогов образовательного учреждения за год	от 0 до 5 баллов
	Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы управления образования (органы власти) по поводу конфликтных ситуаций в образовательном учреждении	от 0 до 5 баллов
	Доля учащихся, перенесших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в образовательном учреждении: - ниже в сравнении с предыдущим годом - нулевая - доля работников, перенесших в течение года травмы на производстве - ниже в сравнении с предыдущим годом - нулевая Наличие действующей АПС в образовательном учреждении Наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации Наличие «тревожной кнопки» в образовательном учреждении Наличие круглосуточной охраны в образовательном учреждении Своевременное выполнение предписаний и замечаний по	от 0 до 5 баллов

	пожарной безопасности	
	<p>Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)</p> <p>Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p> <p>Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей</p> <p>Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены</li> </ul> <p>Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности</p> <p>Экономное использование энергетических ресурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- электроэнергетики показатели расхода равны или ниже в сравнении с прошлым годом, по месяцам</li> <li>- топливных дров показатели расхода равны или ниже в сравнении с прошлым годом, по месяцам</li> </ul> <p>Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности за полученные товары и услуги</p> <p>Привлечение внебюджетных средств для развития ОУ (спонсорских средств, добровольных пожертвований и т.д.).</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>Наличие документов (положений, инструкций, журналов, правил и т.д.) и их своевременное оформление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>по пожарной безопасности</li> <li>по охране труда</li> <li>по соблюдению правил СанПиНа</li> <li>по безопасной эксплуатации котельной</li> <li>графиков и журналов дежурства работников</li> </ul> <p>Отсутствие замечаний и докладных по представлению отчетов и исполнению заданий по хозяйственной части</p>	от 0 до 5 баллов
	<p>За выполнение важных и особо важных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения;</li> </ul>	от 0 до 5 баллов
	За выполнение внеплановой учебно-методической и учебно-организационной работы	от 0 до 5 баллов
	За сложность, напряженность и высокую интенсивность труда	от 0 до 5 баллов
	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности образовательного учреждения	от 0 до 5 баллов
	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ	от 0 до 5 баллов
	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)	от 0 до 5 баллов
<b>Главный бухгалтер</b>	<p>Разработка новых программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов;</p> <p>Качественное ведение документации;</p> <p>Своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны работников;</p>	от 0 до 5 баллов

Вышеуказанный перечень является примерным и не считается исчерпывающим. Дополнения и изменения в перечень вносятся по согласованию с Управлением образования.

Критерии и показатели не должны повторяться друг с другом и дублироваться с показателями компенсационных выплат.

В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

### **ПРИМЕРНЫЙ РАСЧЕТ ПОДСЧЕТА БАЛЛОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕНЕЖНОГО ВЕСА ОДНОГО БАЛЛА ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

Допустим, что система оплаты по данному положению вводится с 1 января 2015 года.

Для начисления выплат стимулирующего характера необходимо:

- с января по март (при выплате раз в квартал) 2015 года проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям;
- в апреле 2015 года подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками (общая сумма баллов);
- размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда (далее ФОТ), запланированного на период с января по март 2015 года, включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников, определив таким образом денежный вес одного балла;
- произвести подсчет стимулирующей части ФОТ каждого работника, умножив денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части ФОТ выплачивать равными долями с января по май или единовременно (например, в июне).

#### **Пример:**

Произвести подсчет баллов с января по май.

Численность персонала - 3 чел.

1. Иванов И.И. – 62 баллов

2. Петров П.П. – 60 баллов

3. Сидоров С.С. – 78 баллов

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов)  $62 + 60 + 78 = 200$  баллов

Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по март 2015 г. включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Предположим, что  $\text{ФОТ}_{\text{стим.}} = 100000$  руб., тогда  $100000 \text{ руб.} : 200 = 500$  руб.

Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по май включительно. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с января по май по май, или единовременно (например, в июне).

Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования, подведомственных Управлению образования муниципального образования «Усть-Удинский район», отличной от Единой тарифной сетки

**Порядок и условия установления стимулирующих и премиальных выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования**

№ п/п	Показатели (критерии)	Количество баллов (шкала показателей (критериев))	Периодичность установления размера стимулирующих выплат
1.	Полнота реализации образовательных программ (берется одно значение) (показатель берется за прошедший учебный год) Определяется по результатам прошедшего учебного года, выставляется ежемесячно.		1 раз в месяц
1.1.	До 80%	0,5	
1.2.	80%-85%	1	
1.3.	Более 85%	1,5	
2.	Программы дополнительного образования детей. Показатель берется по утвержденному действующему учебному плану.		
2.1	Использование в Учебном плане ОУ авторских программ	1	1 раз в месяц
2.2	Работа со взрослым населением	2	1 раз в месяц
3.	Организация образовательным учреждением методической помощи педагогам дополнительного образования других учреждений (оцениваются результаты работы в прошедшем полугодии. Например если показатель выполнен в первом полугодии (июль-декабрь) – балл выставляется в течении второго полугодия (январь-июнь) и т.д.		1 раз в месяц
3.1	Информационно-методическая	1	1 раз в месяц
3.2	Консультативно-методическая	1	1 раз в месяц
4.	Участие ОУ в организации значимых мероприятий районного уровня (День района, методические семинары, конференции, профессиональные конкурсы и др.) Продолжительность периода выплаты определяется комиссией.	1	1 раз в месяц
5.	Участие ОУ в областных, межрайонных, районных соревнованиях, выставках, слетах, фестивалях и др. организуемых вне Усть-Удинского района. Показатель выставляется за работу, проведенную в минувшем учебном году.		1 раз в год (выставляется в приказе ежемесячно)
5.1	Участие	0,5	
5.2	Результативность участия (победители, призеры, лауреаты и т.п.)	1	
6.	Стабильно высокая или положительная динамика результативности участия воспитанников в спортивных соревнованиях, конкурсах, выставках и др. мероприятиях муниципального уровня. Показатель выставляется за работу, проведенную в минувшем учебном году. Могут браться оба показателя одновременно.		1 раз в год (выставляется в приказе ежемесячно)
6.1	Участие	0,5	
6.2	Результативность участия (победители, призеры, лауреаты и т.п.)	1	
7.	Организация воспитательно-массовых мероприятий. Показатель выставляется за работу, проведенную в минувшем учебном году. Могут браться оба показателя одновременно.		1 раз в год (выставляется в приказе ежемесячно)
7.1.	Районного уровня – помимо объединений ДДТ в мероприятии участвуют другие учреждения района	0,5	

7.2.	Межрайонного уровня (помимо объединений ДДТ в мероприятии участвуют учреждения из других районов Иркутской области или других территорий Российской Федерации)	1	
8.	Участие руководителей в работе совещаний, семинаров и др. различных ведомств (УОМО, Мин. обр. Иркутской области и др.)	0,5	1 раз в месяц
9.	Отсутствие случаев травматизма связанных с нарушением технических и санитарных норм, правил, дисциплины (в соответствии с актами расследования НС)		1 раз в месяц
9.1	воспитанников	0,5	
9.2	работников	0,5	
10.	Качественная работа с бюджетом учреждения	1	1 раз в месяц
11.	Исполнение муниципального задания в полном объеме (за календарный год)	1	1 раз в год (выставляется в приказе ежемесячно)
12.	Наличие и активная работа Управляющего совета (в соответствии с требованиями: имеется положение, план работы, протоколы)	1	1 раз в месяц
13.	Организация работы с родительской общественностью – просветительской работы, консультационной, разъяснительной, оказание методической помощи родителям и др. Показатель не выставляется, если работа не проводилась или имелись обращения родителей в УОМО о фактах отказа им в данной услуге.	1	1 раз в месяц
14.	Регулярное обновление сайта ОУ в информационно-коммуникационной сети Интернет	1	1 раз в месяц
15	Организация работы учреждения без аварийных ситуаций, своевременное предотвращение аварийных ситуаций, устранение аварийной, проблемной ситуации силами учреждения	0,5	1 раз в месяц
16.	Исполнительская дисциплина: своевременность предоставления запрашиваемой информации, документации, исполнение приказов, распоряжений, рекомендаций, поручений	1	1 раз в месяц

Расчет стоимости балла осуществляется экономическим отделом ЦБУ «Усть-Удинского района» исходя из суммы централизованного фонда ежегодно, утверждается приказом начальника УОМО.

завожене  
Коллекция по употреблению  
01 02 16 *С. С. Дегин*

