Администрация Ермаковского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«05» декабря 2016 г. № 782-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская детская школа искусств»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», руководствуясь статьей 18, 34 Устава Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская детская школа искусств» в соответствии с приложением № 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Ермаковского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Ермаковская детская школа искусств» от 29 сентября 2014 года №749-п (в ред. постановлений от 08.05.2015 № 261-п; от 25.09.2015 № 620-п; от 25.02.2016 № 107-п).

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по социальным и общественно-политическим вопросам - И.П. Добросоцкую.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Глава Ермаковского района М. А. Виговский

Приложение № 1

к постановлению администрации

Ермаковского района

от «05» декабря 2016 г.

№ 782-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ЕРМАКОВСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская детская школа искусств» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

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

- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера;

- виды, размеры и условия выплаты единовременной материальной помощи;

- условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора;

- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности;

- заключительные положения.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 3 169 рубль; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Должности педагогических работников» | |
| 1 квалификационный уровень | 4 226 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 5 044 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 6 029 рубль; |
| 4 квалификационный уровень | 6 282 рублей; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений» | |
| 1 квалификационный уровень | 5 475 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 6 148 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 7 091 рублей. |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 013 рублей; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4 831 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 5 457 рубль; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 4 202 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 5 051 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 5 897 рубль; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6 338 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 7 343 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 7 907 рублей. |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | 2 572 рублей; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4 612 рубля. |

2.4. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом Учредителя.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.5.1. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

- при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

- при наличии второй квалификационной категории – 10%.

2.6. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.1. настоящего Положения».

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта повышения за присвоение квалификационной категории.

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

Конкретный размер компенсационных выплат определяется директором дифференцированно в зависимости от объема выполняемой работы, продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

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

- водителю за ненормированный рабочий день;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу;

- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 1, 2, 3, 4, пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой минимальным размером двойной оплаты является двойной тариф без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

3.3.4. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и включать в полуторную и двойную оплату все установленные в организации надбавки и доплаты либо часть из них.

Действующим законодательством не установлен порядок исчисления часовой тарифной ставки из установленной месячной в целях оплаты работнику сверхурочной работы. Часовую тарифную ставку рассчитывают путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах. При этом среднемесячное количество рабочих часов, рассчитывается путем деления годовой нормы рабочего времени в часах на 12.

3.3.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

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

Размер минимальной заработной платы для работников организаций Ермаковского района устанавливается с 1 января 2016 года в размере 9 926 рубля.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 % и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 %.

**IV**. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Фонд для осуществления выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

- бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

- средства, полученные от приносящей доход деятельности.

4.2. В пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2.1. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения устанавливаются:

- за опыт работы при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

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

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

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования;

- за сложность, напряженность и особый режим работы, в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Критерии и условия назначения выплат за сложность, напряженность и особый режим работы работникам МБУ ДО «Ермаковская ДШИ» определяются локальным актом учреждения и устанавливаются сроком на один год.

4.3. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по итогам достижения показателей эффективности, установленных и утвержденных руководителем учреждения по каждой должности в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период в целом (месяц, квартал, год).

4.3.1. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является наличие следующих документов:

- представленные в установленные сроки отчётные данные по выполнению показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

- оценочный лист работника и пояснительная записка к нему.

4.3.2. Информация, отражённая в пояснительной записке должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подкрепленная соответствующими расчётами и документами, подтверждающими фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

4.3.3. Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместитель руководителя учреждения по данному направлению.

4.3.4. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию), наделенный правами принятия решения о назначении выплат стимулирующего характера.

4.3.5. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности может оцениваться в баллах.

4.3.6. При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для осуществления выплат стимулирующего характера в полном размере (100 %), предусмотренном на эти цели в отчетном периоде.

4.3.7. При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер выплаты уменьшается пропорционально сумме оценочных баллов за выполнение показателей.

4.4. Выплаты по итогам работы (премии) за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы.

4.4.1. При премировании работника учитывается:

- объективность: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива (учреждения), опыту и уровню квалификации работника;

- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4.2. Премирование работников учреждения производится при условии:

- выполнения показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений - отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений);

- достижение параметров, превышающих нормативные уровни выполнения трудовых обязанностей.

4.4.3. Конкретный размер премии определяется в соответствии с Положением о премировании и утверждается локальным актом учреждения.

**V. ВЫПЛАТА ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Конкретный размер материальной помощи не может превышать 3 000 рублей.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании личного заявления работника и приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела, директору учреждения - на основании личного заявления директора учреждения и приказа отдела культуры администрации Ермаковского района.

**VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Заработная плата директора учреждения и заместителя директора учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы директора учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности в соответствии с постановлением администрации Ермаковского района от 18.05.2012 № 259-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждения культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (в редакции постановлений от 08.08.2013 № 525-п; от 27.11.2014 № 960-п, от 01.07.2016 № 423-п).

6.3. Размер должностного оклада заместителя директора учреждения устанавливается руководителем учреждения на 20 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

6.4 Директору и заместителю директора учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.5. Директору учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160 % от оклада (должностного оклада).

6.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада).

6.5.3. Персональные выплаты устанавливаются директору учреждения:

- работающему в учреждении, расположенном в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

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

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

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

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100 (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

Критерии и условия назначения выплат за сложность, напряженность и особый режим работы директору учреждения определяются приказом отдела культуры и устанавливаются сроком на один год.

6.5.4. Выплаты по итогам работы (премии):

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы директора учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.5.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

6.5.6 Количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

6.5.7. Конкретные размеры компенсационных выплат, единовременной материальной помощи и выплат по итогам работы (премий) директору учреждения устанавливаются органом управления в сфере культуры, выполняющим функции учредителя. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы (премий) директору учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

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

6.7. Заместителю директора учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.7.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада).

6.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 90 % от оклада (должностного оклада).

6.7.3. Персональные выплаты устанавливаются заместителю директора учреждения:

- работающему в учреждении, расположенном в сельской местности, в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

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

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

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

- а сложность, напряженность и особый режим работы до 100 % (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)

Критерии и условия назначения выплат за сложность, напряженность и особый режим работы заместителю директора учреждения определяются локальным актом учреждения и устанавливаются сроком на один год.

6.7.4. Выплаты по итогам работы (премии):

1. Выплаты по итогам работы (премии) за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителя директора учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы заместителя директора учреждения осуществляется директором учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.7.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются заместителю директора учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

6.8. Показатели эффективности деятельности для директора учреждения и заместителя директора учреждения устанавливаются и утверждаются учредителем в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год).

6.9. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является выполнение показателей эффективности и наличие следующих документов:

- представленные в установленные сроки отчётные данные по выполнению показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

- оценочный лист директора учреждения и пояснительная записка к нему, представленные не позднее 10 дней до конца отчетного периода (месяц, квартал, год);

Информация, отражённая в пояснительной записке, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подкрепленного соответствующими расчётами и документами, подтверждающими фактическое выполнение показателей эффективности деятельности.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

6.10. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности работы учреждения для определения размера стимулирующих выплат директору учреждения за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию) при отделе культуры, наделенный правами по проведению оценки целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры и их директоров и принятию решения об определении размера стимулирующих выплат (премии) директорам муниципальных учреждений культуры.

**VII. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ермаковская детская школа искусств» (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

7.2. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, установленного Приложением 2 к Положению.

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящее положение вводится в действие с «01» января 2017 года.

8.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Ермаковская детская школа искусств»

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления директору выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | | **Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения** | | **Целевые показатели** | | **Форма отчетности** | | | **Размер от оклада, ставки заработной платы, %** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления учреждением | | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | - на 1 – 3 %  - более 5 % | | отчет (квартал, год) | | | 5  10 |
| 2 | Перевыполнение итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | - на 1 – 3 %  - более 5 % | | годовой отчет  (год) | | | 5  10 |
| 3 | Внеплановое участие учреждения в социокультурных мероприятиях и проектах на территории МО | | 1 % за каждое мероприятие | | Список мероприятий (месяц) | | | Не более 5 |
| 4 | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения: актуальность информации на интернет-сайте, полнота информации на портале www.bus.gov.ru | | без замечаний | | информация специалиста МКУ  (месяц, квартал, год) | | | 5 |
| 5 | Наличие публикаций о деятельности учреждения в СМИ | | -1/месяц  - 2/месяц  - 3 и более | | список статей в отчете (месяц) | | | 2  3  5 |
| 6 | Работа с партнерами | | Привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | 1% за 2тыс. рублей | | отчет  (месяц) | | | Не более 10 |
| 7 | Привлечение социальных партнеров для реализация основных направлений деятельности учреждения | | 1 % за каждого партнера | | отчет  (месяц) | | | Не более 5 |
| 8 | Инновационная деятельность | | Внедрение новых технологий и методик в образовательный процесс | | 5 % за каждую инновацию | | информация в отчете (квартал) | | | не более 10 |
| 9 | Финансовая политика | | Своевременное предоставление информации о планируемой финансово-хозяйственной деятельности (планы-графики, сметы, контракты и пр.) с указанием перечня предполагаемых закупок на следующий год | | - до 10.11  - до 15.12 | | информация бухгалтерии (год) | | | 5  3 |
| 10 | Своевременное предоставление необходимой документации для осуществления расчетов по закупкам | | - за 15 дней  - за 10 дней | | информация бухгалтерии (месяц) | | | 5  3 |
| 11 | Качество планирования и ведения финансово-хозяйственной деятельности | | - без замечаний  - 1 замечание  -2 замечания | | информация бухгалтерии (месяц) | | | 10  5  3 |
| 12 | Исполнительская дисциплина | | Отсутствие замечаний по содержанию и срокам исполнения приказов, устных и письменных запросов, предписаний, отчетности, распоряжений Министерства культуры Красноярского края, краевых учреждений культуры, администрации района, отдела культуры | | - без замечаний | | информация начальника отдела (месяц) | | | 5 |
| 13 | Эффективность деятельности | | Участие учреждения в программах/проектах и конкурсах по различным направлениям деятельности, включая грантовые | | - 2 % за каждую поданную заявку | | перечень заявок в отчете  (в период приема заявок) | | | Не более 10 |
| 14 | Результаты участия учреждения в государственных программах Красноярского края и Российской Федерации (кроме грантовых) | | - 5 % за каждую субсидию | | информация бухгалтерии (квартал, год) | | | Не более 20 |
| 15 | Доля участников профильных смотров, конкурсов зонального, регионального и федерального значения, получивших призовые места от общего количества участников делегации | | - до 50 %  - 50-до 70 %  - свыше 70 % | | Информация в отчете (месяц) | | | 3  5  10 |
| 16 | Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием | | - до 90 %  - 90-95 %  - 95-100 % | | информация в отчете  (квартал) | | | 2  3  5 |
| 17 | Поступление выпускников в профильные ВУЗы и ССУЗы | | - до 10 %  - до 20 %  - более 20 % | | списки поступивших (год) | | | 2  3  5 |
| 18 | Доля обучающихся, вовлеченных в работу творческих коллективов Учреждения | | - до 70 %  - 70-80 %  - свыше80 % | | информация в отчете (год) | | | 2  3  5 |
| 19 | Количество проектов, получивших грантовую поддержку (год) | | - 5 % за каждый проект | | Соглашения | | | Не более 20 |
| **ВСЕГО: 160 %** | | | | | | | | | | |
| **ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ** | | | | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления учреждением | | Перевыполнение промежуточных и итоговых показателей муниципального задания | | - на 1 – 3 %  - более 5 % | | отчет (квартал, год) | | | 5  10 |
| 2 | Перевыполнение итоговых показателей плана мероприятий «Дорожная карта» | | - на 1 – 3 %  - более 5 % | | годовой отчет  (год) | | | 5  10 |
| 3 | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждения: актуальность информации на интернет-сайте, полнота информации на портале www.bus.gov.ru | | без замечаний | | информация специалиста МКУ  (месяц, квартал, год) | | | 5 |
| 4 | Наличие публикаций о деятельности учреждения в СМИ | | -1/месяц  - 2/месяц  - 3 и более | | выходные данные статей в отчете (месяц) | | | 2  3  5 |
| 5 | Работа с партнерами | | Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | | 1 % за каждого партнера | | отчет  (месяц) | | | Не более 5 |
| 6 | Инновационная деятельность | | Внедрение новых технологий и методик в образовательный процесс | | 5 % за каждую инновацию | | информация в отчете (квартал) | | | не более 10 |
| 7 | Исполнительская дисциплина | | Отсутствие замечаний по содержанию и срокам исполнения приказов, устных и письменных запросов, предписаний, отчетности, распоряжений Министерства культуры Красноярского края, краевых учреждений культуры, администрации района, отдела культуры | | - без замечаний | | информация начальника отдела (месяц) | | | 5 |
| 8 | Эффективность деятельности | | Участие учреждения в программах/проектах и конкурсах по различным направлениям деятельности, включая грантовые | | - 2 % за каждую поданную заявку | | перечень заявок в отчете  (в период подачи заявок) | | | Не более 10 |
| 9 | Результаты участия учреждения в государственных программах Красноярского края и Российской Федерации (кроме грантовых) | | - 5 % за каждую субсидию | | информация бухгалтерии (квартал, год) | | | Не более 15 |
| 10 | Доля участников профильных смотров, конкурсов зонального, регионального и федерального значения, получивших призовые места от общего количества участников делегации | | - до 50 %  - 50-до 70 %  - свыше 70 % | | Информация в отчете (месяц) | | | 3  5  10 |
| 11 | Сохранение контингента обучающихся, охваченных дополнительным образованием | | - до 90 %  - 90-95 %  - 95-100 % | | информация в отчете  (квартал) | | | 2  3  5 |
| 12 | Поступление выпускников в профильные ВУЗы и ССУЗы | | - до 10 %  - до 20 %  - более 20 % | | списки поступивших (год) | | | 2  3  5 |
| 13 | Доля обучающихся, вовлеченных в работу творческих коллективов Учреждения | | - до 70 %  - 70-80 %  - свыше80 % | | информация в отчете (год) | | | 2  3  5 |
| 14 | Количество проектов, получивших грантовую поддержку НКО и негосударственных фондов | | - 5 % за каждый проект | | информация бухгалтерии (год) | | | Не более 20 |
| **ВСЕГО: 120 %** | | | | | | | | | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | | | | |
| 21 | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, изложенных в предписаниях надзорных органов | | - без предписаний | | | информация директора и начальника отдела  (квартал) | | 10 |
| 22 | Выполнение/перевыполнение Плана ремонтных работ на текущий год | | -100 %  - 50 - до100 %  - до 50%  - более 100 % | | | годовой отчет (год) | | 10  5  3  20 |
| 23 | Отсутствие несчастных случаев с сотрудниками и посетителями по вине учреждения | | - без несчастных случаев | | | годовой отчет (год) | | 10 |
| 24 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по работе учреждения или действия директора со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан, родителей обучающихся | | -без жалоб | | | | выписка из книги жалоб, информация членов комиссии  (месяц, квартал) | 10 |
| 25 | Инициация и реализация предложений/проектов, направленных на улучшение качества предоставления услуг учреждения, включая выполнение Плана мероприятий по совершенствованию деятельности учреждения по итогам НОК | | 2 % за каждое мероприятие | | | | перечень мер в отчете  (квартал) | не более 10 |
| 26 | Формирование положительного имиджа учреждения | | 2 % за каждую меру | | | | перечень мер в отчете  (месяц) | не более 10 |
| 27 | Ресурсное обеспечение деятельности учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств | | Укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств (включая грантовые) | | 2 % за каждую меру/ приобретение | | | | перечень мер/  приобретений в отчете  (месяц, год) | не более 10 |
| 28 | Эстетика и дизайн в решении вопросов улучшения внешнего вида и внутреннего оформления помещений учреждения и благоустройстве прилегающей территории | | 2 % за каждую меру | | | | перечень мер  (месяц, год) | не более 10 |
| 29 | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения педагогами, имеющими профильное образование | | - 85 - 95 %  - 95 – 100% | | | | годовой отчет (год) | 5  10 |
| 30 | Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку | | - более 5 чел.  - 2 – 3 чел.  - 1 человек | | | | информация в отчете (год) | 10  5  3 |
| 31 | Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах и конференциях от общего количества специалистов учреждения | | - свыше 30%  -20 - 30%  -10 - 20%  - до 10 % | | | | информация в отчете (квартал) | 10  7  5  3 |
| **ВСЕГО: 120 %** | | | | | | | | | | |
| **ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ** | | | | | | | | | | |
| 15 | Обеспечение безопасных условий в учреждении | | Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности, изложенных в предписаниях надзорных органов | | - без предписаний | | | | информация директора и начальника отдела  (квартал) | 10 |
| 16 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по работе учреждения или действия заместителя директора со стороны контролирующих органов, учредителя, директора учреждения, граждан, родителей обучающихся | | -без жалоб | | | | выписка из книги жалоб, информация членов комиссии  (месяц, квартал) | 10 |
| 17 | Инициация и реализация предложений/проектов, направленных на улучшение качества предоставления услуг учреждения, включая выполнение Плана мероприятий по совершенствованию деятельности учреждения по итогам НОК | | 2 % за каждое мероприятие | | | | перечень мер в отчете  (квартал) | не более 10 |
| 18 | Формирование положительного имиджа учреждения | | 2 % за каждую меру | | | | перечень мер в отчете  (месяц) | не более 10 |
| 19 | Ресурсное обеспечение деятельности учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств | | Укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств (включая грантовые) | | 2 % за каждую меру/ приобретение | | | | перечень мер/  приобретений в отчете  (месяц, год) | не более 10 |
| 20 | Эстетика и дизайн в решении вопросов внутреннего оформления помещений учреждения, внешнего вида и благоустройстве прилегающей территории | | 2 % за каждую меру | | | | перечень мер  (месяц) | не более 10 |
| 21 | Кадровая политика | | Укомплектованность учреждения педагогами, имеющими профильное образование | | - 85 - 95 %  - 95 – 100% | | | | годовой отчет (год) | 5  10 |
| 22 | Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку | | - более 5 чел.  - 2 – 3 чел.  - 1 человек | | | | информация в отчете (год) | 10  5  3 |
| 23 | Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, мастер-классах и конференциях от общего количества специалистов учреждения | | - более 5 чел.  - 2 – 3 чел.  - 1 человек | | | | информация в отчете (квартал) | 10  5  3 |
| **ВСЕГО: 90 %** | | | | | | | | | | |
| **Аннулирование %, начисленных директору учреждения за невыполнение целевых показателей деятельности в отчетном периоде.** | | | | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | | | | |
| 1 | Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | Невыполнение муниципального задания | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | | Служебная записка в течение 3 дней после предоставления отчета | | | | 0 % |
|  | По критериям 4,5,9,11, 12, 13, 16, 18 | | Минус 1 % за невыполнение показателя | | Пояснительная записка до 5 числа следующего месяца | | | | минус не более 8 % |
| 2 | Качество выполняемых работ | Авария/несчастный случай по вине учреждения | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | | Служебная записка в течение 3 дней после предоставления отчета | | | | 0 % |
| По критериям 21, 23- 27 | | Минус 1 % за невыполнение показателя | | Пояснительная записка до 5 числа следующего месяца | | | | минус не более 6 % |
| **ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ** | | | | | | | | | | |
| 1 | Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | Невыполнение муниципального задания | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | | Служебная записка в течение 3 дней после предоставления отчета | | | | 0 % |
| По критериям 3, 4, 6, 7, 8, 11, 13 | | Минус 1 % за невыполнение показателя | | Пояснительная записка до 5 числа следующего месяца | | | | минус не более 7 % |
| 2 | Качество выполняемых работ | Авария/несчастный случай по вине учреждения | | 100 % аннулирование стимулирующих выплат за отчетный период | | Служебная записка в течение 3 дней после предоставления отчета | | | | 0 % |
| По критериям 15 – 18, 21- 23 | | Минус 1 % за невыполнение показателя | | Пояснительная записка до 5 числа следующего месяца | | | | минус не более 7 % |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального бюджетного

учреждения дополнительного образования

«Ермаковская детская школа искусств»

Количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, в год

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Количество должностных окладов директора  учреждения, в год |
| МБУ ДО «Ермаковская детская школа искусств» | 12 |