



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ПОЧИНКОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ»
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 30.09.2025 № 205- адм

Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»

Администрация муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование дополнительное».

2. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 22.03.2022 №0046-адм «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование дополнительное»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 03.02.2023 №0008-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 22.03.2022 №0046-адм»;

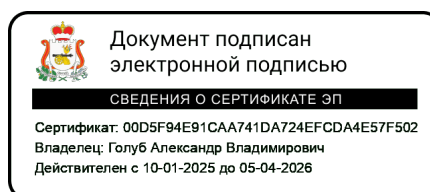
- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 01.06.2023 №0064-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 22.03.2022 №0046-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 03.11.2023 №0114-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 22.03.2022 №0046-адм»;

- постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 14.02.2024 №0022-адм «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Починковский район» Смоленской области от 22.03.2022 №0046-адм».

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

Глава муниципального образования
«Починковский муниципальный округ»
Смоленской области



А.В. Голуб

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации
муниципального образования
«Починковский муниципальный
округ» Смоленской области
от _____ № _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду экономической
деятельности «Образование дополнительное»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование дополнительное» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» в целях повышения эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование дополнительное», качества оказываемых ими услуг, совершенствования систем оплаты труда работников учреждений.

Настоящее Примерное положение включает в себя рекомендуемые:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее также - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений;
- порядок оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;

- виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Примерное положение распространяется на муниципальные бюджетные учреждения, являющиеся образовательными учреждениями дополнительного образования в сфере культуры и в сфере физической культуры и спорта.

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения устанавливается положением об оплате труда работников этого муниципального бюджетного учреждения (далее - положение об оплате труда), утверждаемым руководителем муниципального бюджетного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению об оплате труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Смоленской области, органов местного самоуправления.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки Смоленской области и Смоленской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по ПКГ,

утвержденных нормативными правовыми актами Правительства Смоленской области;

- мнения представительного органа работников (при его наличии).

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда муниципального бюджетного учреждения в случае достижения показателей средней заработной платы работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – указ Президента Российской Федерации 2012 года).

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

1.8. Заработная плата работников за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы за соответствующий календарный год (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению

достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указе Президента Российской Федерации 2012 года.

1.10. При разработке системы оплаты труда работников учреждений устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.11. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечить дифференциацию оплаты труда административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занимающие общепрофессиональные должности руководителей занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер муниципального учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, занимающие общепрофессиональные должности специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом муниципального учреждения), создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов, кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет более 35 процентов от общей численности.

2. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

2.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Рекомендуемые размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения локальными нормативными актами учреждения.

2.5. Руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Примерного положения.

Руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер учреждения имеют право на получение выплат стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Примерного положения.

Выплаты социального характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

2.6. Выплаты социального и компенсационного характера, стимулирующие выплаты начисляются в отношении руководителя учреждения распоряжением (приказом) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственного муниципального бюджетного учреждения, в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения - приказами руководителя муниципального бюджетного учреждения.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2.8. Руководители, заместители руководителей муниципальных бюджетных учреждений могут вести педагогическую (преподавательскую) работу в том же учреждении.

Определение учебной нагрузки руководителям муниципальных бюджетных учреждений, их заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется с согласия работника, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

3. Порядок оплаты труда работников учреждений

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рекомендуемые размеры ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к ставкам заработной платы педагогическим работникам, согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

3.2. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности рабочих и служащих общепрофессиональных должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации муниципального образования «Починковский муниципальный округ» Смоленской области от 07.02.2025 № 40-адм «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным группам профессий рабочих и должностей служащих муниципальных учреждений». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно разделам 4 и 5 настоящего Примерного положения.

3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новые должностные оклады, ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Примерным положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором.

3) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) оплата сверхурочной работы.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается 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 определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

5) оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

б) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за классное руководство;
- за заведование учебными кабинетами;
- за руководство отделением.

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

7) выплаты за особенности работы в организациях дополнительного образования в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, имеющих классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, адаптированные дополнительные общеобразовательные программы;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные выплаты компенсационного характера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- выплата за работу в сельской местности;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые) при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Примерным положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.2. Размер выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). Право на изменение оплаты труда при установлении или присвоении квалификационной категории работнику возникает со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Выплата за работу в сельской местности осуществляется в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работникам учреждений, расположенных в сельской местности.

Рекомендованный перечень должностей работников бюджетных учреждений, имеющих право на выплату за работу в сельской местности, приведен в приложении № 3 к настоящему Примерному положению.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

Под непрерывной работой понимается фактически отработанное время замещения педагогической должности по трудовому договору. Периоды фактического проработанного времени замещения педагогических должностей по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической должности и поступлением на указанную работу составляет не более 3 (трех) месяцев.

Выслуга лет сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию

по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

Надбавка за выслугу лет устанавливается при наличии выслуги лет в организациях по работе с детьми и подростками сферы образования, культуры, дополнительного образования в сфере культуры и в сфере физической культуры и спорта.

Право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение размера установленной надбавки возникает у работника со дня достижения соответствующего стажа, выслуги лет, если документы, подтверждающие этот факт, находятся в муниципальном бюджетном учреждении, или со дня представления указанных документов работником.

Надбавка руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на руководящих должностях.

Руководителю учреждения устанавливается выплата за стаж непрерывной работы в образовательных организациях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада руководителя учреждения;
- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по одной из должностей и начисляется ежемесячно, пропорционально фактически отработанному времени.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

5.5. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам,

имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания соответствующей образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника учреждения из отпуска.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;

- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

Руководителю учреждения устанавливаются ежемесячные выплаты в следующих размерах:

- 10 000 рублей - за ученое звание профессора;
- 8 000 рублей - за ученое звание доцента;
- 7 000 рублей - за ученую степень доктора наук по профилю организации;
- 3 000 рублей - за ученую степень кандидата наук по профилю организации;
- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды.

При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований.

Выплата руководителю учреждения производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации.

Право на изменение оплаты труда в связи с присвоением почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (наград) работника возникает со дня присвоения, награждения.

5.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.8. В целях повышения эффективности деятельности работников в учреждении могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы (единовременные, ежемесячные, ежеквартальные, годовые) при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат по итогам работы являются результаты работы учреждения в целом, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

При премировании работников учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя); достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременность и полнота подготовки отчетности.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплаты премиальных выплат по итогам работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных плановыми документами муниципального бюджетного учреждения;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде;
- при применении к работнику в планируемом периоде административного наказания за административное правонарушение, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коэффициент снижения размера премиальной выплаты по итогам работы определяется приказом руководителя муниципального бюджетного учреждения. Снижение размера премиальной выплаты по итогам работы не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов по сравнению с заработной платой, которую он получил бы, если бы размер премиальной выплаты по итогам работы не был снижен.

В приказах руководителей муниципальных бюджетных учреждений о

снижении размеров премиальных выплат по итогам работы указываются причины снижения размеров этих выплат.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы за соответствующий период пропорционально фактически отработанному времени.

5.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При этом рекомендуется учитывать:

- непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных, муниципальных программ, грантовых конкурсов;

- участие в семинарах, конференциях и симпозиумах;

- непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;

- участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных профессиональных программ;

- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;

- использование новых эффективных технологий в процессе работы;

- работу с детьми из социально неблагополучных семей;

- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- другие показатели, условия и достижения.

5.10. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления данной выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления указанной выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты стимулирующего характера и иные условия ее осуществления.

5.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности деятельности работников учреждения за соответствующий период и иных обстоятельств.

5.12. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов выплат стимулирующего характера при установлении условий осуществления выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

5.13. Конкретный размер каждой из выплат стимулирующего характера с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Примерным положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

5.14.1. Стимулирование руководителей учреждений осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев эффективности, согласно приложению № 4 настоящего Примерного положения.

5.14.2. Стоимость одного балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя учреждения на общую сумму баллов, набранных руководителем по итогам работы за месяц.

5.14.3. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных руководителем по итогам работы за месяц.

5.14.4. Выплаты за эффективность работы производятся в целях материального стимулирования руководителя согласно критериям оценки эффективности (качества) работы руководителя учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.14.5. Распределение выплат стимулирующего характера руководителю осуществляется каждый месяц по итогам работы за предыдущий квартал.

5.14.6. Стимулирующие выплаты руководителю могут носить разовый или периодический характер. Периодичность выплаты стимулирующих начислений устанавливается на срок от 1 месяца до 1 года (в зависимости от значимости показателя), следующего за отчетным периодом. Максимальный период выплат – один год.

5.14.7. Для определения выплат стимулирующего характера руководителям учреждений комиссия по стимулированию руководителей учреждений, подведомственных органу, осуществляющему функции и полномочия учредителя (далее – Комиссия) проводит заседания.

5.14.8. Руководитель учреждения в срок не позднее 25 числа текущего месяца, предшествующего отчетному кварталу, направляет в Комиссию материалы по самоанализу деятельности и подтверждающие документы в соответствии с критериями оценки эффективности согласно приложению № 4 настоящего Примерного положения.

5.14.9. Результаты работы Комиссии по расчету выплат стимулирующего характера оформляются подписанным председателем Комиссии протоколом.

На основании протокола Комиссии издается приказ органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, об установлении выплаты стимулирующей части заработной платы руководителям учреждений. Установленные в приказе выплаты производятся в следующем за отчетным месяцем одновременно с выплатой заработной платы.

5.14.10. Вновь назначенным руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера устанавливаются за интенсивность работы, на основании решения Комиссии по расчету выплат стимулирующего характера со дня назначения руководителя на должность в течение одного квартала.

5.14.11. Выплаты стимулирующего характера за эффективность работы могут быть снижены или отменены по отдельным показателям на основании решения Комиссии в случае некачественного исполнения руководителем своих должностных обязанностей.

5.14.12. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены).

5.14.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях (депремирование):

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий на период действия дисциплинарного взыскания;
- невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

- зафиксированное нанесение руководителем учреждения своими действиями или бездействием материального ущерба учреждению;
- наличие зафиксированных несчастных случаев, травматизма в учреждении;
- наличие обоснованных жалоб на руководителя учреждения;
- наличие зафиксированных фактов нецелевого расходования бюджетных средств;
- нарушение руководителем учреждения трудового законодательства Российской Федерации.

6. Выплаты социального характера и порядок их применения

6.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам муниципальных бюджетных учреждений, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда муниципальных бюджетных учреждений.

6.2. К выплатам социального характера относятся:

- 1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам муниципальных бюджетных учреждений;
- 2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

6.3. Материальная помощь работникам муниципальных бюджетных учреждений выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по каждому из критериев по заявлению работника с приложением подтверждающих документов или по инициативе работодателя.

6.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается директором учреждения в соответствии с настоящим Примерным положением и оформляется приказом, а в отношении руководителя учреждения приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.5. Заявления подаются работниками муниципального бюджетного учреждения при наличии основания для выплаты материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

6.6. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального бюджетного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение

ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, в случае проведения платной операции, приобретения лекарств, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или члена его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации, к юбилею сотрудника, профессиональному празднику, при выходе на пенсию) за счет экономии фонда оплаты труда.

6.7. Порядок и условия осуществления выплат материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. По состоянию на 1 сентября учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Учреждение ежегодно на первое сентября составляет тарификационные списки по формам согласно приложениям № 5-7 к настоящему Примерному положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

8.3. Регулирование режима рабочего времени, в том числе в период каникул для обучающихся, и времени отдыха педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

8.4. Для педагогических работников, выполняющих с письменного согласия педагогическую работу сверх установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривается порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической работы путем умножения размеров ставок заработной платы, установленных за календарный месяц на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах) за квалификационные категории или по иным основаниям, на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

8.5. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом

учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

8.6. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

8.7. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором учреждения, трудовым договором, соглашениями.

8.8. Учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором, другим локальным нормативным актом учреждения может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, выплаты социального характера и другие выплаты.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей
муниципальных бюджетных учреждений по
виду экономической деятельности
«Образование дополнительное»**

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Руководители учреждений, реализующих образовательные программы дополнительного образования	33 451

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы
педагогических работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду экономической
деятельности «Образование дополнительное»,
на основе отнесения должностей к
квалификационным уровням профессиональных
квалификационных групп и повышающих
коэффициентов сложности должностным окладам,
ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников- единая расчетная величина- должностной оклад 18 233 рублей			
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	-	18 233
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель	0,01	18 416
3 квалификационный уровень	методист; старший тренер-преподаватель	0,02	18 598
4 квалификационный уровень	преподаватель; руководитель физического воспитания	0,03	18 780

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

РЕКОМЕНДОВАННЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду экономической
деятельности «Образование дополнительное»,
имеющих право на выплату за работу в сельской
местности

1. Руководители образовательных учреждений

Директор
Заместители директора
Главный бухгалтер

2. Педагогические работники учреждений

Преподаватель
Руководитель физического воспитания
Методист, инструктор-методист (включая старшего методиста, инструктора-методиста)
Концертмейстер
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Тренер-преподаватель (включая старшего тренера-преподавателя)
Инструктор по физической культуре

3. Специалисты

Бухгалтер
Программист
Настройщик пианино и роялей
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Электрик
Специалист по закупкам
Заведующий хозяйством
Делопроизводитель
Инструктор по спорту
Начальник центра тестирования ГТО
Оператор центра тестирования ГТО

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

**1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя
учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы в сфере культуры**

№ п/ п	Целевые показатели эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки деятельности руководителя, в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность отчетности	Количество
1	2	3	4	5	6
Раздел 1. Показатели основной деятельности учреждения					
1.	Выполнение плановых показателей количества обучающихся	При выполнении на 100% - 5 баллов На 80% - 3 балла Менее 50% - 0 баллов	Отчетность учреждения	Ежеквартальная	
2.	Число посещений культурных мероприятий, проводимых ДШИ, утвержденное на начало отчетного года	Выполнение плана – 5 баллов, увеличение плана на 10% - 10 баллов менее 10% плана – 2 балла	Отчетность учреждения	Ежеквартальная	
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг	При выполнении 80% и выше – 5 баллов 50 % - 3 балла Менее 50% - 0 баллов	Анкетирование, опросы, независимая оценка качества	Ежеквартальная	

1	2	3	4	5	6
Раздел 2. Показатели финансово-экономической деятельности					
1.	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности без замечаний и ошибок, своевременное размещение на сайте bus.gov.ru	Без замечаний – 10 баллов При наличии замечаний – 0 баллов	Справка контрактного управляющего, уполномоченных проверяющих органов	Ежеквартальная	
2.	Соблюдение бюджетного, налогового кодекса, трудового, пенсионного и др. законодательства (начисление з/п, отпускных, больничных выплат и др.)	Без нарушений – 10 баллов С нарушениями – 0 баллов, на период допущенных недочетов, но не более года	Справка бухгалтерии, уполномоченных проверяющих органов	Ежеквартальная	
3.	Работа по 44-ФЗ	Без замечаний – 10 баллов При наличии замечаний – 0 баллов, на период допущенных недочётов, но не более года	Справка контрактного управляющего, акты проверок уполномоченных проверяющих органов	Ежеквартальная	
4.	Увеличение планового количества средств от оказания платных услуг	Выполнение плана, установленного в бюджетной росписи на начало года - 8 баллов Превышение более 10% - 10 баллов Превышение более 20% - 15 баллов Невыполнение плана – 5 баллов	Бухгалтерская отчетность	Ежеквартальная	
Раздел 3. Показатели исполнительской дисциплины					
1.	Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие призовых мест):	Международного уровня – 5 баллов Всероссийского уровня – 3 балла Регионального уровня – 2 балла	Отчет учреждения	Ежеквартально	
2.	Участие учреждения в фестивалях, выставках, конкурсах, концертах и др. мероприятиях (да/нет)	Международного уровня – 5 баллов Всероссийского уровня – 3 балла Регионального уровня – 2 балла			
3	Участие учреждения в конкурсах на получение грантов (да/нет)	Международного уровня – 5 баллов Всероссийского уровня – 3 балла Регионального уровня – 2 балла	Отчеты	Ежеквартально	

1	2	3	4	5	6
4.	Получение учреждением грантов по результатам конкурса	Международного уровня – 10 баллов Всероссийского уровня – 8 баллов Регионального уровня – 5 баллов	Отчеты	Ежеквартально	
Персональные					
5.	Личное участие директора (руководитель проекта) в проектной деятельности	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отчеты	Ежеквартально	
6.	Исполнение приказов от уполномоченных органов по основной деятельности, дополнительных поручений, заданий и т.д., не противоречащих законодательству РФ	Без замечаний – 10 баллов, Более 2-х замечаний – 0 баллов	По представлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя	Ежеквартально	
7.	Выполнение без нарушения сроков ответов электронного документооборота, ответов на обращения граждан	Без замечаний – 5 баллов, Более 2-х замечаний – 0 баллов	По представлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя	Ежеквартально	
Раздел 4. Иные показатели деятельности учреждения					
1.	Наличие собственного Интернет – сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отчет	Ежеквартально	
2.	Ведение групп в социальных сетях учреждения и филиалов и освещение деятельности учреждения	3 и более публикаций в неделю каждой группы – 5 баллов Менее 3-х публикаций – 1 балл	Отчет	Ежеквартально	
3.	Обеспечение комфортных санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режим и т.д.)	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отчет	Ежеквартально	
Раздел 5. Показатели кадровой и трудовой дисциплины					
1.	Количество работников прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку в отчетном периоде, (человек)	1 человек- 1 балл (до 5 баллов)	Отчет	Ежеквартально	

1	2	3	4	5	6
2.	Наличие в кадровом составе молодых специалистов	1 человек- 1 балл (до 5 баллов)	Отчет	Ежеквартально	
3.	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, техники безопасности, и т.д.	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отчет	Ежеквартально	
4.	Своевременная подготовка к новому учебному году	Да – 5 баллов Нет – 0 баллов	Отчет	Перед началом учебного года	
Раздел 6. Аннулирование баллов, начисленных руководителю учреждения за выполнение показателей деятельности в отчетном периоде					
1.	Наличие обоснованных жалоб со стороны населения на не качественное предоставление муниципальной услуги (не предоставление услуги)	Аннулирование баллов, начисленных по первому разделу	Жалоба потребителя услуги, предписания, обращения, представления контрольно-надзорных органов	Ежеквартально	
2.	Наличие факторов нецелевого использования средств (субсидий), нарушений сроков, порядка, отчетов об использовании и т.д., причинение материального ущерба и т.д.	Аннулирование баллов, начисленных по второму разделу	Результаты административного контроля	Ежеквартально	
3.	Несвоевременное и (или) недостоверное размещение информации в полном объеме на официальном сайте bus.gov.ru, Культура.РФ, официальных страницах и группах	Аннулирование баллов, начисленных по четвертому разделу	По представлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя	Ежеквартально	
4.	Наличие фактов производственного травматизма	Аннулирование баллов, начисленных по пятому разделу	Акты, предписания, постановления уполномоченных надзорных органов	Ежеквартально	

2. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, реализующего дополнительные образовательные программы в сфере физической культуры и спорта

№	Показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки деятельности учреждения	Норматив баллов	Максимальное количество баллов	Фактическое количество баллов
1	2	3	4	5	6
1	Выполнение муниципального задания	Процент выполнения: 95% и выше – 80-95 – 60-80 – Менее 60 %	50 20 10 0	50	
2	Участие в работе методических объединений	Участвовал - Не участвовал -	5 0	5	
3	Организация совместной работы с другими организациями (образовательные учреждения, учреждения культуры и др.)	Приняли участие - Не приняли -	5 0	5	
4	Обеспечение информационной открытости учреждения	Размещение информации об учреждении в сети Интернет, доступность и актуализация сайта, публикации в газете	Выполнение критерия в полном объеме – 10 Частичное выполнение – 5 Отсутствие – 0	10	
5	Создание безопасных условий осуществления образовательной деятельности	Отсутствие детского травматизма. Отсутствие производственного травматизма.	0-5 0-5	10	
6	Наличие у обучающихся спортивных достижений в различных соревнованиях	Победы и призовые места на всероссийском уровне Победы и призовые места на региональном уровне Победы и призовые места на муниципальном уровне	50 20 10	50	

1	2	3	4	5	6
		Отсутствие побед и призовых мест	0		
7	Кадровые ресурсы	Укомплектованность педагогическими кадрами.	0-5	5	
8	Организация и проведение мероприятий для обучающихся (соревнований различного уровня, турниров).	Проводили Не проводили	5 0	5	
9	Вовлечение трудных подростков и детей из социально неблагополучных семей.	Вовлечены Не вовлечены	5 0	5	
10	Исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременность предоставления информации).	Своевременное и качественное предоставление отчетности. Несвоевременное и не качественное предоставление отчетности.	5 0	5	
11	Доступность объектов спорта различным группам населения	Полная доступность Частичная доступность Недоступность	10 5 0	10	
12	Наличие у обучающихся спортивных и массовых разрядов	Наличие отсутствие	5 0	5	
13	Независимая оценка качества условий оказания услуг	Показатель оценки качества менее 60 Показатель оценки качества более 60	0 5	5	
Всего					

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

Форма

Тарификационный список педагогических работников
на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)																		
№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Ставка заработной платы за норму часов в неделю	Педагогическая нагрузка на учебный год (в часах)	Заработная плата за часы педагогической работы с учетом учебной нагрузки	Компенсационные выплаты				Стимулирующие выплаты					Итого зарабо тная плата с учетом граф 9-18 (рубле й)
									за классное руководство	за руководство отделением	за вредные условия труда	другие выплаты	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж	доплата молодым специалистам	другие выплаты	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Директор _____
Бухгалтер _____

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципальных
бюджетных учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

Форма

Тарификационный список работников
на _____ год

(полное наименование учреждения, его подчиненность и адрес)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование профессии (должности)	Наименование профессиональной квалификационной группы	Уровень профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Минимальный оклад	Коэффициент объема по профессии	Должностной оклад (гр. 7 x гр.8)	Дополнительные сведения	Коэффициент стажа	Надбавка за выслугу лет (гр. 9 x гр. 11)	Повышающий коэффициент	Надбавка за счет повышающего коэффициента (гр. 9 x гр. 13)	Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр.9 + гр.12 + гр.14)	Доплата до МРОТ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Директор _____
Бухгалтер _____

Приложение № 7
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений по виду
экономической деятельности
«Образование дополнительное»

Форма

Тарификационный список работников
(тренеров-преподавателей)
на _____

(полное наименование учреждения, адрес)

№п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие почетного звания, ученой степени	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом повышений	Число часов в неделю		Компенсационные выплаты		Надбавка молодым специалистам	Надбавка за стаж непрерывной работы	Стимулирующие выплаты	Надбавки за качество работы, интенсивность, напряженность труда	Итого заработная плата по графам 11-16
								Количество обучающихся	Количество часов							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Директор _____
Бухгалтер _____