



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от Ад.Од. д.Одд

г. Туапсе

№ 252

**Об утверждении Положения
по оплате труда руководителей муниципальных учреждений
дополнительного образования отрасли «Культура» Туапсинского
района, полномочия учредителя в отношении которых
осуществляет отдел культуры администрации муниципального
образования Туапсинский район**

В соответствии с федеральными законами Российской Федерации от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 27 января 2020 г. № 105 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования системы оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» Туапсинского района, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение);

2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Туапсинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район Ачмизова А.Р.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2022 г.

Глава
муниципального образования
Туапсинский район



В.В. Мазнинов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением администрации
 муниципального образования
 Туапсинский район
 от 22.02.2022 № 252

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда директоров муниципальных учреждений
 дополнительного образования отрасли «Культура»
 Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении
 которых осуществляет отдел культуры администрации
 муниципального образования Туапсинский район

СОГЛАСОВАНО
 Заместитель главы
 администрации муниципального
 образования Туапсинский район
А.Р. Ачмизов

УТВЕРЖДЕНО
 Советом по культуре при главе
 муниципального образования
 Туапсинский район
 от 25.01.2022 № 1/14-01.4

СОГЛАСОВАНО
 Председатель Туапсинской районной
 организации Краснодарской краевой
 организации Общероссийского
 профессионального союза
 работников культуры
О.С. Киященко

2022 год

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – Положение) разработано для руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» муниципального образования Туапсинский район (далее – учреждения ДО) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлениями администрации муниципального образования от 27 января 2020 г. № 105 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район» в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата руководителя учреждения ДО состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя учреждения ДО определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{\text{срн}} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя ДО;

$O_{\text{срн}}$ – средняя заработная плата работников учреждения ДО;

K – коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей.

Группа, к которой относится учреждение ДО	Общее количество обучающихся на 01 января	Размер кратности при определении должностных окладов руководителей ДО
I	100-500 чел.	1,05
II	501-1000 чел	1,10
III	1001 и выше	1,15

Отнесение к группам по оплате труда и установление коэффициентов кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений

ДО устанавливаются приказом начальника отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – отдел культуры) на основании комплектования на 01 января текущего года (форма федерального статистического наблюдения Форма № 1-ДО (годовая), и действует по 31 декабря последующего года включительно.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников учреждений ДО для целей статистического наблюдения (форма федерального статистического наблюдения ЗП-образование), утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета по данным предыдущего календарного (финансового) года.

При расчете средней заработной платы работников учреждений ДО для определения размера должностного оклада руководителя учреждения ДО учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения ДО независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения ДО.

Расчет средней заработной платы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения ДО.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждений ДО для определения должностного оклада руководителя учреждения ДО, размер должностного оклада руководителя учреждения ДО определяется главой муниципального образования Туапсинский район.

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

Определение среднемесячной численности работников учреждения ДО осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения (форма федерального статистического наблюдения ЗП-образование), утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета по данным предыдущего календарного (финансового) года.

Размер должностного оклада руководителя учреждения ДО утверждается приказом начальника отдела культуры по состоянию на 01 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года.

2.3. За руководителем учреждения ДО, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя учреждения ДО, должностной оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и выплаты компенсационного характера сохраняются.

Должностной оклад руководителя учреждения ДО индексируется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

2.4. Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке устанавливает руководителю учреждения ДО выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Размеры стимулирующей выплаты руководителю учреждения ДО устанавливаются приказом начальника отдела культуры.

Размер стимулирующей надбавки по результатам деятельности учреждения ДО, за эффективность и качество работы руководителя учреждения ДО, вновь назначенному руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с утвержденным количеством баллов, набранных по результатам деятельности учреждения за предыдущий год, приказом начальника отдела культуры.

2.5. Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке устанавливает руководителю учреждения ДО выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размеры компенсационной выплаты руководителю устанавливаются приказом начальника отдела культуры.

2.6. Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в утвержденном порядке устанавливает премирование руководителю, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя учреждения ДО устанавливаются приказом начальника отдела культуры в пределах фонда оплаты труда.

2.7. Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в утвержденном порядке устанавливает руководителю учреждения ДО материальную помощь, предусмотренную разделом 6 настоящего Положения.

Размер материальной помощи руководителю учреждения ДО устанавливается приказом начальника отдела культуры в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Руководителю учреждения ДО на основании положений об оплате труда работников ДО, устанавливаются приказом отдел культуры: ведение недельных часов, консультационных часов, пленер, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера по разрешенной должности.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений ДО осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Положением предусмотрено установление руководителям следующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения оклада руководителя на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен руководителю учреждения ДО с целью поддержки профессиональной и инновационной деятельности руководителя (базовая, инновационная площадка, экспериментальная площадка и др.), повышения эффективности и качества управления учреждением, сохранения кадрового ресурса и других факторов.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

Установление персонального повышающего коэффициента производится в следующем порядке:

1) при условии финансирования из средств бюджета муниципального образования Туапсинский район решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю учреждения ДО принимается Советом по культуре при главе муниципального образования Туапсинский район (далее – Совет по культуре) на основании ходатайства отдела культуры или Туапсинской районной территориальной организации профсоюза работников культуры.

Решение Совета по культуре оформляется протоколом, на основании которого издается приказ отдела культуры.

2) при условии финансирования из средств приносящей доход деятельности на основании заявления руководителя учреждения ДО издается приказ отдела культуры.

3.3. Положением предусмотрено установление руководителям учреждений ДО стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- 1) стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- 2) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) стимулирующая надбавка за выслугу лет.

3.3.1. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается руководителям учреждения ДО, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

5% от оклада - за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

10% от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Заслуженный»;

20% от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание, название которого начинается со слова «Народный».

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждения устанавливается за:

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов
1	2	3
1	Эффективность образовательного процесса	не более 28 баллов
1.1	Общие показатели сохранности контингента (учитываются данные контингента обучающихся в отчетном периоде на 01.01; 01.06; 01.10)	до 2 баллов
	менее 90%	0
	90,1 – 95 %	1
	95,1 – 100 %	2
1.2	Успешность освоения учащимися программ, по которым работают преподаватели Учреждения (по итогам промежуточной, итоговой аттестации, года)	до 2 баллов
	менее 90%	0
	90,1 - 95 %	1
	95,1 – 100 %	2
1.3	Доля выпускников, совершеннолетнего возраста, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях среднего и высшего звена сферы культуры и искусства в отчетном периоде (учитываются данные на 01.10)	до 2 баллов
	отсутствие	0

1	2	3
	0 - 50 %	1
	свыше 50,1 %	2
1.4	Доля обучающихся, занятых в объединениях, состоящих на различных видах профилактического учета (показатель рассчитывается от общего количества учащихся в ДО, состоящих на всех видах учета в МО)	до 5 баллов
	отсутствие	0
	до 10%	1
	10,1 – 25 %	2
	25,1 – 50%	3
	50,1 - 75%	4
	75,1 – 100%	5
1.5	Создание условий для занятий детей с ОВЗ, детей-инвалидов: - наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (не менее 5 чел.) - наличие отдельных объединений для детей с ОВЗ, детей-инвалидов	1
1.6	Создание условий для занятий детей на дополнительных учебных площадках	до 3 баллов
	отсутствие	0
	1-3 дополнительные площадки	1
	4-5 дополнительных площадок	2
	свыше 6 дополнительных площадки	3
1.7	Открытие нового отделения на базе Учреждения в течение года (да/нет)	2/0
1.8	Количество новых введенных образовательных программ в течение года (да/нет)	1/0
1.9	Наличие в организации дополнительного образования системы психолого-педагогической поддержки одаренных детей, иных групп детей, требующих повышенного педагогического внимания (да/нет)	1/0
1.10	Численность (%) учащихся - победителей и призеров профессиональных мероприятий (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции), в общей численности учащихся, в том числе:	до 3 баллов
	внутришкольный и муниципальный уровень до 50 % - 0 баллов; свыше 50,1 % - 1 балл	до 1 балла
	краевой и региональный уровень до 10% - 0 баллов; 10,1% - 50% - 1 балл; свыше 50% - 2 балла;	до 2 баллов

1	2	3
	федеральный и международный уровень до 10% - 0 баллов 10,1% - 25% - 1 балл; 25,1% - 50% - 2 балла; свыше 50% - 3 балла	до 3 баллов
1.11	Численность (%) учащихся, принявших участие в массовых мероприятиях (конкурсы, соревнования, фестивали, конференции), в общей численности учащихся, в том числе (учитывается наивысший балл):	до 3 баллов
	на внутришкольном и муниципальном уровне: до 50% - 1 балл; свыше 50,1 % - 2 балла	до 2 баллов
	на региональном и краевом уровне: до 30% - 1 балл; свыше 30,1 % - 2 балла	до 2 баллов
	на федеральном и международном уровне: до 10% - 1 балл; от 10,1 до 20 % - 2 балла; свыше 20,1 % - 3 балла	до 3 баллов
1.12	Организация и проведение на базе Учреждения фестивалей, конкурсов и смотров	до 3 баллов
	муниципального (районного) уровня	1
	краевого и регионального уровня	2
	всероссийского и международного уровней	3
2	Эффективность использования и развития ресурсного кадрового обеспечения	не более 27 баллов
2.1	Укомплектованность Учреждения педагогическими кадрами:	до 2 балла
	средняя нагрузка на педагогических работников не более 2 ставок – 1 балл средняя нагрузка на педагогических работников более 2 ставок – 0 баллов	до 1 балла
	отсутствие вакансий педагогических работников – 1 балл наличие вакансий педагогических работников – 0 баллов	до 1 балла
2.2	Укомплектованность Учреждения кадрами: отсутствие вакансий – 1 балл наличие вакансий – 0 баллов	до 1 балла
2.3	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование менее 80% - 0 баллов; 80,1 – 100% - 1 балл;	до 1 балла

1	2	3
2.4	Доля педагогических работников, которым при прохождении аттестации присвоена высшая и первая квалификационная категория (не менее 50%)	до 1 балла
	менее 50%	0
	более 51%	1
2.5	Численность (%) педагогических и управленческих работников, прошедших за последние 3 года повышение квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности, в общей численности педагогических и управленческих работников	до 2 баллов
	до 90%	0
	90,1 - 95%	1
	свыше 95,1%	2
2.6	Привлечение молодых педагогических кадров в Учреждение (да/нет)	2/0
2.7	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности педагогов Учреждения	до 5 баллов
	участие педагогов в педагогических конференциях, семинарах, совещаниях (очное выступление) регионального, краевого, всероссийского и международного уровней	1
	обобщение опыта педагогических работников Учреждения через публикации в журналах, сборниках, на Интернет-ресурсах различного уровня	1
	организация и проведение педагогическими работниками Учреждения открытых уроков, мастер-классов и т.д.	до 2 баллов
	до 10% от педагогического состава Учреждения – 0 баллов; 10,1 – 50 % от педагогического состава Учреждения – 1 балл; свыше 50,1 % от педагогического состава Учреждения – 2 балла	
	наличие у педагогических работников собственных методических разработок, дидактических материалов, наглядных пособий, авторских аранжировок или переложений музыкальных произведений, применяемых в образовательном процессе (оформленных и сданных в учебную часть)	1
2.8	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства (в том числе Интернет-	до 2 баллов

1	2	3
	конкурсах)	
	муниципальный уровень (победитель, призер, лауреат)	1
	краевой, всероссийский, международный уровень (победитель, призер, лауреат)	2
2.9	Подготовка педагогическими работниками Учреждения Лауреатов стипендии Губернатора Краснодарского края и администрации Туапсинского района	до 3 баллов
	до 3-х педагогических работников	1
	3-5 педагогических работников	2
	свыше 6 педагогических работников	3
2.10	Награждение педагогических работников Учреждения (за исключением благодарностей к юбилейным датам сотрудников)	не более 4 баллов
	ведомственными наградами министерства культуры Краснодарского края, почетными званиями Туапсинского района	1
	наградами администрации Краснодарского края	2
	наградами министерства культуры Российской Федерации	3
	почетными званиями Краснодарского края, Российской Федерации	4
2.11	Текущая численность кадров (да/нет)	0/3
2.12	Укрепление и сохранение профсоюзного единства образовательной организации (не менее 90% сотрудников члены ПК отрасли)	1
3	Эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	не более 9 баллов
3.1	Удельный вес бюджетных средств, направляемых на обеспечение реализации предпрофессиональных программ в области искусств от общего объема бюджетных средств, выделяемых учредителем Учреждению на выполнение муниципального задания	до 2 баллов
	менее 80%	0
	80 - 90%	1
	90,1 - 100%	2
3.2	Удельный вес бюджетных средств, выделяемых учредителем Учреждению на выполнение муниципального задания и израсходованных Учреждением на выполнение муниципального задания	до 2 баллов
	менее 90%	0
	90,1 - 95%	1
	95,1 - 100%	2
3.3	Наличие и расширение направлений приносящий доход	до 2 баллов

1	2	3
	деятельности (платные услуги)	
	наличие платных услуг	1
	наличие новой введенной платной услуги	2
3.4	Привлечение дополнительных внебюджетных финансовых средств (участие в государственных и федеральных программах, Грантах, средства спонсоров и меценатов) (берется наибольшее значение)	до 3 баллов
	привлечение Грантовой поддержки	3
	участие в государственных и федеральных программах средства спонсоров и меценатов	2
		1
4	Материально-техническая обеспеченность учебного процесса	не более 3 баллов
4.1	Соответствие материально-технической базы требованиям санитарных норм, норм пожарной и антитеррористической безопасности, норм охраны труда	до 2 баллов
	наличие предписаний, замечаний, нарушений	0
	отсутствие предписаний, замечаний, нарушений	1
	устраненные предписания, замечания, нарушения в течение года	2
4.2	Привлечение внебюджетных денежных средств с целью улучшения материально-технической базы Учреждения (да/нет)	1/0
5	Обеспечение информационной открытости Учреждения	не более 8 баллов
5.1	Полнота и доступность информации о деятельности Учреждения на официальном сайте (не реже 1 раза в неделю: информационная наполняемость в соответствии с требованиями законодательства РФ) да/нет	1/0
5.2	Результаты независимой оценки качества оказания услуг	до 2 баллов
	менее 90%	0
	90,1 - 95%	1
	95,1 - 100%	2
5.3	Доля потребителей, удовлетворенных качеством услуги, от общего числа опрошенных	до 2 баллов
	менее 90%	0
	90,1 - 95%	1
	95,1 - 100%	2
5.4	Публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ, на телевидение, сайтах Учредителя и других средств массовой информации (не менее двух статей в	до 3 баллов

1	2	3
	месяц)	
	не менее 24 статей	1
	от 25 до 50 статей	2
	свыше 50 статей	3
6	Выполнение Указов Президента Российской Федерации, национального проекта «Культура»	не более 9 баллов
6.1	Охват детей в возрасте 5-18 лет программами дополнительного образования (от общей численности, проживающих на территории Учреждения)	до 4 баллов
	0 - 10%	0
	10,1 - 25%	1
	25,1 - 50%	2
	50,1 - 75%	3
	75,1 - 100%	4
6.2	Отношение заработной платы педагогических работников Учреждения к среднемесячному доходу педагогических работников общего образования	до 2 баллов
	100% и выше	2
	отклонение в меньшую сторону не более 10%	1
	отклонение в меньшую сторону более 10%	0
6.3	Увеличение посетителей культурных мероприятий, проводимых Учреждением (в соответствии с утвержденной дорожной картой) выполнено/не выполнено	1/0
6.4	Публикация информации о деятельности Учреждения на портале PRO.Культура.РФ (не менее 1-й публикации в неделю) выполнено/не выполнено	1/0
6.5	Увеличение посетителей официального сайта Учреждения (в соответствии с утвержденной дорожной картой) выполнено/не выполнено	1/0
7	Эффективность управленческой деятельности руководителя учреждения	не более 8 баллов
7.1	Общественные органы, участвующие в управлении Учреждением (да/нет)	1/0
7.2	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы (не менее 1 посещения в месяц) (да/нет)	1/0
7.3	Эффективность сетевого взаимодействия учреждения дополнительного образования с учреждениями образования, общественными организациями, предприятиями и организациями (учитывается наличие официальных заключенных соглашений)	до 2 баллов

1	2	3
	до 10 учреждений и организаций	1
	более 10 учреждений и организаций	2
7.4	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на деятельность руководителя Учреждения физических и юридических лиц (да/нет)	1/0
7.5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на деятельность Учреждения физических и юридических лиц (да/нет)	1/0
7.6	Отсутствие замечаний по финансово-экономической деятельности Учреждения (освоение финансовых средств, отсутствие дополнительных финансовых средств, нецелевого использования) да/нет	1/0
7.7	Отсутствие замечаний Учредителя по результатам деятельности Учреждения (при наличии проверок и мониторинга) (да/нет)	1/0
8	Личные профессиональные достижения руководителя	не более 8 баллов
8.1	Участие руководителя в работе конкурсных комиссий и жюри любого уровня (да/нет)	1/0
8.2	Участие в работе коллегиальных органов любого уровня (да/нет)	1/0
8.3	Курсы повышения квалификации (по должности «руководитель»), профессиональная переподготовка, обучение (не реже 1 раза в 3 года) (да/нет)	1/0
8.4	Профессиональная переподготовка, обучение (охрана труда, пожарная безопасность, противодействие коррупции, ФЗ-44 и т.д.) (в соответствии с нормативом)	1/0
8.5	Руководство зональным методическим объединением (да/нет)	1/0
8.6	Личное участие в профессиональных конкурсах (в зависимости от результата участия) (да/нет)	1/0
8.7	Отсутствие официальных претензий, выговоров, замечаний руководителю Учреждения в течение года (да/нет)	1/0
8.8	Положительная оценка деятельности руководителя Учреждения (почетные грамоты, благодарственные письма и др.) (да/нет)	1/0
Максимальное количество баллов по всем показателям на одного руководителя дополнительного образования не более 100 баллов всем показателям		100

Руководитель учреждения ДО представляет в отдел культуры аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения ДО за прошедший календарный год (финансовый год), являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера по результатам деятельности учреждения ДО, за эффективность и качество работы руководителям учреждений ДО.

Совет по культуре в январе утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности ДО за предыдущий финансовый год для определения стимулирующей надбавки. Решение Совета по культуре оформляется протоколом, на основании которого издается приказ отдела культуры.

Руководители учреждений ДО имеют право присутствовать на заседании Совета по культуре и давать необходимые пояснения.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{\text{Цстб}_1 + \text{Цстб}_2 + \dots + \text{Цстб}_i}{\text{КМДО}} * \text{П} \text{ где:}$$

Цстб – размер одного стимулирующего балла, руб.;

Цстб₁, Цстб₂ ..., Цстб_i – размер одного балла по i-му ДО, который равен 0,50 % от оклада (должностного оклада) руководителя ДО, руб.;

К_{мдоо} – количество действующих ДО, за исключением ДО, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена;

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом по культуре.

Размер одного стимулирующего балла (Цстб) рассчитывается на начало финансового (календарного) года, на основании представления муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерии управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район».

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) может пересчитываться на начало учебного года при проведении тарификации работников учреждений ДО. При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) в течение календарного (финансового) года пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей учреждений ДО, отдел культуры издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей учреждений ДО.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года (с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года) по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.3.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждения ДО в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях в следующих размерах (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 - 10%;
- свыше 5 лет - 15%.

3.4. Выплаты стимулирующего характера за почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Руководителю учреждения ДО осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

- 1) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за выполнение работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2) за работу в сельской местности;
- 3) за работу в выходные и праздничные дни.

4.2. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются определяются приказом отдела культуры на основании заявления руководителя учреждения ДО, согласованного со специалистом, курирующим направление дополнительного образования.

4.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается руководителям учреждений ДО, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителям учреждений ДО, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной

нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.7. Доплаты и выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения ДО и выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. В целях поощрения руководителей учреждений ДО за выполненную работу могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;

Премирование осуществляется на основании приказа начальника отдела культуры, по согласованию с председателем Туапсинской районной территориальной организации профсоюза работников культуры, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения руководителей учреждения ДО за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения ДО своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения ДО;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения ДО;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) руководитель учреждения ДО лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.3. Руководителям учреждений ДО может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Туапсинский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район, награждении знаками отличия Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой федеральных органов исполнительной власти в сфере образования и культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Туапсинский район.

5.4. Начальник отдела культуры вправе принять решение о снижении либо отмене начисленной руководителю учреждения ДО премии за невыполнение, либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, нарушение финансовой дисциплины.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» руководителю учреждения ДО может быть уменьшен размер премии на 50% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» руководителю учреждения ДО может быть уменьшен размер премии на 100% (за месяц в котором применено дисциплинарное взыскание).

5.5. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается руководителю учреждения ДО:

уволенному по инициативе Работодателя;

уволенному по собственному желанию;

имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

Решение о снижении либо отмене премии утверждается приказом отдела культуры.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям учреждения ДО может быть выплачена материальная помощь:

к ежегодному отпуску до 5000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению руководителя ДО и в другое время:

в связи с регистрацией брака руководителя ДО или детей руководителя ДО в размере 5000,0 руб.;

в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 15 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого руководителя ДО в размере 30 000,0 руб.;

в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюза трудового коллектива ДО);

в связи с установлением руководителю учреждения ДО инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

в связи с юбилейными датами 55-60-летие - женщины и 60-65-летие - мужчины в размере 15 000,0 руб.

6.2. Решение о выплате руководителю учреждения ДО материальной помощи принимает начальник отдела культуры на основании письменного заявления руководителя и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива учреждения ДО.

7. ПОРЯДОК ОТМЕНЫ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 3.3.2 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью отменена:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	2	3
1	Не выполнение условий трудового договора, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда, правил внутреннего и трудового распорядка учреждения ДО	10
2	Нарушение трудовой, служебной и исполнительной дисциплины	10
3	Нарушение финансовой дисциплины	10
4	Нарушение Устава учреждения ДО	10

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения ДО, предусмотренные подпунктом 3.3.2., могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи с ухудшением качественных показателей деятельности учреждения ДО, нарушением правил внутреннего трудового распорядка учреждения ДО, за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, за длительное отсутствие руководителя учреждения ДО по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или его отсутствие повлияло на результативность выполняемой работы.

7.2. Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и

объяснительной руководителя учреждения ДО и утверждается приказом
начальника отдела культуры.

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

