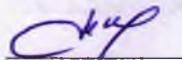


Принято собранием учреждения  
МКУ ДПО ЭПЦ ЭМР  
Представитель интересов работников

Утверждаю:

  
подпись

В.В. Мухаметов  
Ф.И.О.



М. Кузнецова  
Ф.И.О.

«25» января 2016 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЭВЕНКИЙСКИЙ ЭТНОПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»  
ЭВЕНКИЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения дополнительного профессионального образования «Эвенкийский этнопедагогический центр» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016 г. №9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района», приказа Управления образования администрации Эвенкийского муниципального района от 18.01.2016 г. №9 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района», устанавливает и регулирует порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Эвенкийского муниципального района, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами учреждения.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- условия установления повышающих коэффициентов;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия выплат единовременной материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников,

учреждения на очередной финансовый год и плановый период.

1.5. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

## **II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории.

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются согласно приложением №2 к настоящему Положению.

## **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в районах Крайнего Севера (ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации; далее – ТК РФ);

- работникам (уборщикам служебных помещений), занятым на работах с вредными условиями труда, в размере 12% оклада (ст. 147 ТК РФ);

- за работу в ночное время в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного на час работы, за каждый час работы, ночным считается время с 22 часов до 6 часов);

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- за работу в сельской местности в размере 25%;

- за ненормированный рабочий день в размере до 15%.

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

Компенсационные выплаты рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учёта повышающих коэффициентов.

Выплаты за ненормированный рабочий день устанавливаются руководителю учреждения и его заместителям. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется

персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы.

С 1 января 2016 года «Размер минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) для работников, осуществляющих свою деятельность на территории Красноярского края, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, установлен Региональным соглашением от 15.12.2015 г. «О минимальной заработной плате в Красноярском крае» (далее – Региональное соглашение) и составляет 19009 рублей.

Размер минимальной заработной платы, устанавливаемый Региональным соглашением, включает в себя размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, стимулирующие выплаты и компенсационные выплаты, в том числе выплаты по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным Региональным соглашением в Эвенкийском муниципальном районе, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

3.3. Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются согласно приложению №3 к настоящему Положению.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

Виды выплат должны соответствовать уставным задачам учреждения.

4.3. Персональные выплаты устанавливаются с учётом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.2.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренный приложением №4 к настоящему Положению.

Персональные выплаты работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более 1 года.

При установлении персональных выплат за опыт работы в должности «методист» учитывается стаж работы в других педагогических должностях («учитель», «воспитатель», др.), если работа в данных должностях осуществлялась в образовательных учреждениях.

4.4. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №8 к настоящему Положению.

4.5. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, настоящего Положения.

Распределение средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения ежемесячно, ежеквартально, за год с учётом мнения комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленной пунктом 3.2.

4.6. Работники учреждения ежемесячно представляют самооценку деятельности в соответствии с утверждёнными показателями за период с 25 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца. По итогам собеседования с работниками заместители директора представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения, которая является основанием для установления стимулирующих выплат и премирования работников учреждения по итогам полугодия, года.

Работники учреждения в случае необходимости имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом. С учётом мнения комиссии руководитель учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат.

4.7. Виды выплат должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

4.8. При выплатах по итогам работы работникам ЭПЦ учитываются:

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам ЭПЦ определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению. Выплаты стимулирующего характера по итогам года производится по решению руководителя учреждения с учётом мнения комиссии.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам ЭПЦ (за

исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.10. Выплаты стимулирующего характера работникам ЭПЦ максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда исходя из 100-балльной системы; внутренним совместителям, работающим на неполную ставку, - исходя из 50-балльной системы; 25-балльной системы.

4.11. Работнику, являющемуся внешним совместителем, выплаты стимулирующего характера производятся в пределах 25% его заработной платы с учётом объёма и качества выполненной работы.

4.12. Стимулирующие выплаты работнику не производятся в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения применяются к работнику по усмотрению руководителя.

4.13. Критерии оценки результативности и качества труда (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ) размеры и условия их осуществления могут дополняться, уточняться и конкретизироваться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учётом мнения Представителя работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## V. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Размер оклада руководителя учреждения, размер его заработной платы устанавливается управлением образования в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Эвенкийского муниципального района, определённым Постановлением Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 15.01.2016г. № 9-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района».

5.2. Зарплата заместителей руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от опыта работы в данной должности (должности руководителя образовательного учреждения).

5.4. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.5. Персональные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением №5** к настоящему Положению.

5.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества труда заместителей руководителя учреждения устанавливаются согласно **приложению №9** к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

5.7. Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя учреждения определяется согласно **приложению №7** к настоящему Положению.

При выплатах по итогам работы заместителям руководителя ЭПЦ учитываются:

- обеспечение рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- участие в разработке и реализации муниципальных проектов, программ.

Выплаты по итогам работы выплачиваются в виде выплат стимулирующего характера за квартал, год, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

5.8. Заместителям руководителя учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат определяются приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда исходя из 100% системы.

5.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя не производятся в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения применяются к работнику по усмотрению руководителя.

## **VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя, производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с 1 января 2016 года.

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

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
3 квалификационный уровень (методист)	при наличии среднего профессионального образования	4 133,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707,0
4 квалификационный уровень (старший методист)	при наличии среднего профессионального образования	4 523,0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153,0

**2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь)		2597,0
2 квалификационный уровень		2739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень (техник второй категории)		2882,0
2 квалификационный уровень (техник первой категории, заведующий хозяйством)		3167,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень (инженер второй категории)		3167,0
2 квалификационный уровень (инженер первой категории)		3480,0

**3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, сторож)	2231,0

#### 4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень (руководитель структурного подразделения)	5762,0

#### 5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5101,0

Приложение №2 к Положению об оплате труда работников ЭПЦ

**УСЛОВИЯ, ПРИ КОТОРЫХ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (МЕТОДИСТОВ) УЧРЕЖДЕНИЯ МОГУТ УСТАНОВЛИВАТЬСЯ ВЫШЕ МИНИМАЛЬНЫХ РАЗМЕРОВ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников (методистов).

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района;

К – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются с учётом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	
	- высшей квалификационной категории, - первой квалификационной категории	25 % 15 %
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания для педагогических работников (методистов) учреждения	20 %

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $\leq 25\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 25\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

$Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты

пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

$$Q_{отп} = Q_{гар} * N_{отп} / N_{год}$$

где:

$Q_{гар}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

*Приложение №3 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ*

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ  
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ  
(ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ  
НОРМАЛЬНЫХ)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
1.	выплата за работу в сельской местности	25
2.	за ненормированный рабочий день <***>	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Выплата за ненормированный рабочий день производится руководителю и заместителям руководителя.

*Приложение №4 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ*

**РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ЭПЦ**

	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	<p>За опыт работы в занимаемой должности*</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 года до 5 лет</li> <li>- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения</li> <li>- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения</li> <li>- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения</li> </ul>	<p>5%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>15%</p>

	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	- от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	25%
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	30%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	- при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения	35%
	- при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения	40%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	35%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры либо продолжающим работу в образовательном учреждении.	20%

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и учёной степени суммируются. Производится при условии соответствия почетного звания, учёной степени профилю организации или профилю педагогической деятельности

Приложение №5 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ

#### РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ ЭПЦ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы: наличие структурных подразделений	10%

2.	опыт работы в занимаемой должности <*>: от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и учёной степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, учёной степени профилю учреждения

Приложение №6 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ

#### РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ЭПЦ

Критерии оценки результативности и качества труда работников ЭПЦ	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательного учреждения	перспективный план работы на год предоставлен не позднее 20 декабря. План работы на год выполнен на 90-100%	в срок, в полном объеме	35
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	40
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	40

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ ЭПЦ**

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) %
	наименование	индикатор	
Обеспечение рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие	организация, участие	50%
Участие в разработке и реализации муниципальных проектов, программ	наличие	участие	50%

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ ЭПЦ**

Заведующий кабинетом (отделом)				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов<*>	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Организация исследовательской, методической работы	Руководство проектами педагогов ОУ	Наличие оформленных проектов, программ, реализация <b>По представлению материалов</b>	5	на месяц
	Разработка собственных проектов, методических материалов	Наличие собственных проектов, методических материалов. Внедрение. <b>По представлению материалов</b>	5	на месяц
	Обобщение опыта педагогической работы	Наличие описания опыта <b>(не просто информация)</b> , выставление на сайт, опубликование в предметных журналах, в СМИ	10	на месяц

Руководство, координация и участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтениях	Выступление с докладом, сообщением	5	на месяц
Руководство Районным методическим советом	План работы РМС в соответствии с Положением о РМС, его исполнение	10	на месяц
Координация деятельности ММО	Сопровождение ММО (участие в подготовке, заседаний ММО, информация о результатах работы)	5	на месяц
Методическое сопровождение аттестации педагогических работников ОУ	Результативность (успешность)	5	на месяц
Организация школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников	Качественно и в срок подготовлены задания школьного этапа олимпиады, в полном объёме по всем предметам	5	на месяц
	Участие в организации и проведении муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников	10	на месяц
Подготовка педагогических работников ОУ к участию в муниципальных конкурсах профессионального мастерства	Наличие участников Сопровождение участников Методическая помощь	5 (за одного участника) 10 (за победителя в муниципальном конкурсе, участника в краевом конкурсе)	на месяц
Консультирование педагогических и руководящих работников по вопросам их профессиональной деятельности	Консультации, не менее 5 в месяц. С указанием темы, времени консультации и ФИО консультируемого	5	на месяц

	Участие в мероприятиях по оценке качества образования (краевые контрольные работы)	Соблюдение требований нормативных документов	5	на месяц
	Выполненные командировки в посёлки района с целью оказания методической помощи	За 1 командировку	10	на месяц
Внедрение современных средств сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз информации	Наличие базы. Отсутствие замечаний.	5	Один раз в квартал (октябрь, январь, июнь)
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Позиционирование ЭПЦ	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения Представление учреждения в мероприятиях по сохранению этнокультуры	Информация выставлена на сайте	5	на месяц
		Участие в организации и проведении общественно полезных мероприятий, отвечающих направлению деятельности учреждения	5	на месяц
Внедрение в учебный процесс информационных технологий, методов дистанционного обучения	Участие в организации дистанционного обучения педагогов	Сопровождение участников	10	на месяц
Техническая поддержка районных мероприятий	Подготовка презентаций, слайд-шоу, информационно-методических материалов, рекомендаций	Качественно и без замечаний	20	на месяц
Непрерывное собственное профессиональное образование	Обучение на курсах ПК, соответствующих содержанию методической деятельности Участие в краевых семинарах, совещаниях	Сертификат, свидетельство	5	на месяц
		Участие	5	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				

Управленческая культура	Владение управленческими функциями Самостоятельное решение вопросов с педагогическими работниками для достижения целей	Качественно и в срок выполненных аналитических документов <b>(анализ работы кабинета, отдела за полугодие, год)</b> Оперативное и качественное исполнение и предоставление в срок информации <b>по своему направлению деятельности</b>	10  5	на месяц
Осуществление дополнительных видов работ	Работа в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Оперативное и качественное исполнение и предоставление <b>в срок</b> информации.	25	на месяц

**\*Исходя из 100-балльной системы**

<b>Методист (старший методист)</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов<*>	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников ОУ и их внедрение	Реализация инновационных программ, проектов. При условии внедрения не менее чем в 3-х ОУ <b>Устанавливается по представлению аналитической записки</b>	5	на месяц <b>(дважды в год - сентябрь, апрель)</b>
Методическое сопровождение образовательного процесса	Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтениях	Выступление с докладом, сообщением	5	на месяц
	Участие в работе экспертных или конкурсных комиссий	Участие. Соблюдение требований нормативных документов	10	на месяц
	Участие в роли наблюдателя (ассистента) в	Участие. Соблюдение требований нормативных документов	5	на месяц

	мероприятиях по оценке качества образования			
	Участие в роли наблюдателя (ассистента) при проведении школьного и муниципального этапов Всероссийской олимпиады школьников	Участие. Соблюдение требований нормативных документов	5	на месяц
	Организация и проведение муниципального этапа олимпиады школьников по родному языку.	График. Подбор предметных комиссий. Разработка заданий. Подведение итогов. Анализ результатов Информация на сайт	10	на месяц
	Руководство методической, творческой группой педагогов ОУ	План работы методической, творческой группы в соответствии с Положением, его исполнение. Сопровождение методической, творческой группы	5	на месяц
	Консультирование педагогических и руководящих работников по вопросам их профессиональной деятельности (кроме руководителей структурных подразделений)	Консультации, не менее 5 в месяц. С указанием темы, времени консультации и ФИО консультируемого	5	на месяц
Организация научно-исследовательской и проектной деятельности	Сбор и изучение материала.	Наличие плана подготовки По представлению материала, отработанного за отчётный месяц	5	на месяц
	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников ОУ	Материал оформлен на бумажном носителе и в электронном виде. Есть рецензия. По представлению материала	5	на месяц
	Внедрение	При условии внедрения (что? где? кто? когда?) По представлению аналитической записки.	5	на месяц

		Далее – см. первую строку таблицы			
	Наличие публикаций в профессиональных журналах, сборниках	При наличии публикации в журналах, сборниках	5	на месяц	
	Подготовленное автором к изданию учебно-методическое пособие	Сдача в печать при наличии рецензии. По представлению материала Далее – см. первую строку таблицы	до 25 (в зависимости от объёма)	на месяц	
	Редактирование подготовленных к изданию методических пособий для сдачи в печать	Качественно выполненная работа в срок (устанавливается куратору-редактору)	до 25 (в зависимости от объёма)	на месяц	
Внедрение современных средств сбора, учета и хранения информации с помощью ИКТ	Ведение баз информации	Постоянное ведение баз информации при отсутствии замечаний  Устанавливаются: 1) методисту по образовательной статистике и мониторингу (свод по району), 2) методисту, ведущему базу информации о ПК педагогических кадров (свод по району), <b>При наличии базы в полном объёме</b>	5	на месяц	
			5		
			5		трижды в год (октябрь, январь, июнь)
			5		
			5		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
Командировки в посёлки района с целью оказания методической	За выполненные командировки в посёлки района с целью оказания	За 1 командировку (по факту исполнения)	10	на месяц	

	методической помощи			
Достижения педагогических работников ОУ, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Методическое сопровождение участника	Наличие участников Сопровождение участников Методическая помощь	5 (за каждого участника)	на месяц
Непрерывное собственное профессиональное образование	Обучение на курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию методической деятельности	Сертификат, свидетельство	5	на месяц
	Участие в краевых семинарах, совещаниях	Участие	5	на месяц
	Собственное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Участие Победа	10 20	на месяц
	Собственная аттестация на квалификационную категорию	В месяц присвоения категории по итогам аттестации	5	на месяц
Разработка проектов, методических материалов	Наличие проектов, собственных методических материалов. Материал обсуждён с педагогами и доведён до сведения ОУ.	Наличие готовой работы на бумажном носителе и в электронном виде <b>По итогам предоставления информации об участниках проекта и ходе его реализации.</b>	5	на месяц
Описание педагогического опыта	Наличие изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	Наличие описания опыта в соответствии с требованиями ( <b>не просто информация</b> ). Материал опубликован, выставлен на сайт.	5	на месяц
Изготовление дидактического материала и инструктивно-методических	Наличие созданных дидактических материалов, инструктивно-методических	По представлению. Использование (Где? Кем? Отзыв педагога)	5	на месяц

пособий, в т.ч. ЦОРов	пособий, ЦОРов			
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Позиционирование учреждения	Освещение деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, участие в обновлении сайта	Информация выставлена на сайте Увеличение спроса на услуги методиста	5	на месяц
	Представление учреждения в мероприятиях по сохранению этнокультуры	Участие в организации и проведении общественно полезных мероприятий, отвечающих направлению учреждения	5	на месяц (февраль, март, июнь, декабрь)
Высокий уровень профессионального мастерства	Качество подготовки отчётов, информации	Подготовка в срок, без замечаний и в зависимости от объёма	5	на месяц
	Трансляция методов, форм, технологий	Подготовка и проведение методистом мастер-класса для педагогов	5	на месяц
Работа повышенной юридической ответственности	Разработка <b>нормативно-правовых</b> документов А не просто любых!!!	Наличие: Отсутствие замечаний С учётом объёма работы	10	на месяц

**\*Исходя из 100-балльной системы методисту, работающему на полную ставку  
Исходя из 50-балльной системы методисту, работающему на 0,5 ставки (основному работнику, не совместителю).**

<b>Методист (0,5 ставки) - внутренний совместитель</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Методическое сопровождение образовательного процесса	Участие в работе экспертных или конкурсных комиссий	Участие. Соблюдение требований нормативных документов	10	на месяц

	Участие в роли наблюдателя в мероприятиях по оценке качества образования (краевые контрольные работы)	Участие. Соблюдение требований нормативных документов	5	на месяц
	Консультирование педагогических и руководящих работников по вопросам их профессиональной деятельности (кроме руководителей структурных подразделений)	Консультации, не менее 5 в месяц. С указанием темы, времени консультации и ФИО консультируемого	5	на месяц
	Руководство методической, творческой группой педагогов ОУ	Сопровождение методической, творческой группы	5	на месяц
	Методическое сопровождение аттестации педагогических работников ОУ (кроме руководителей структурных подразделений)	Результативность (успешность).	5	на месяц
Организация научно-исследовательской и проектной деятельности	Сбор и изучение материала.	Наличие плана подготовки Разработка материала. В месяц представления	5	на месяц
	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических работников ОУ	Материал оформлен на бумажном носителе и в электронном виде. Есть рецензия. В месяц представления	5	на месяц
	Внедрение	При условии внедрения (что? где? кто? когда?) Промежуточные и конечные результаты (анализ)	5	на месяц
	Наличие публикаций в профессиональных журналах, сборниках	При наличии публикации в журналах, сборниках	5	на месяц
	Подготовленное автором к изданию учебно-методическое	Сдача в печать при наличии рецензии. В месяц представления	25	на месяц

	пособие	материала		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Достижения педагогических работников ОУ, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Методическое сопровождение участника <b>(кроме руководителей структурных подразделений)</b>	Наличие участников Сопровождение участников Методическая помощь	5 (за каждого участника)	на месяц
Разработка проектов, методических материалов	Наличие проектов, собственных методических материалов	Наличие готовой работы на бумажном носителе и в электронном виде <b>1 раз в месяц представления</b> Материал обсуждён с педагогами и доведён до сведения ОУ. Реализация проекта. <b>2 раза в год по итогам предоставления информации об участниках проекта и ходе его реализации (декабрь, май)</b>	5	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Высокий уровень профессионального мастерства	Трансляция методов, форм, технологий	Подготовка и проведение методистом мастер-класса для педагогов	5	на месяц
	Собственная аттестация на квалификационную категорию	В месяц присвоения по итогам аттестации	5	на месяц
Работа повышенной юридической ответственности	Разработка <b>нормативно-правовых документов</b> <b>А не просто любых!!!</b>	Наличие. Отсутствие замечаний <b>(С учётом объёма работы)</b>	10	на месяц
Командировки в посёлки района с целью оказания методической	За выполненные командировки в посёлки района с целью оказания методической помощи <b>(кроме руководителей структурных</b>	За 1 командировку <b>(по факту исполнения)</b>	10	на месяц

	подразделений)			
--	----------------	--	--	--

**\*Исходя из 50-балльной системы**

<b>Заведующий библиотекой</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения Сохранность библиотечного фонда	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития, исполнение <b>В месяц представления программы</b>	5	на месяц
Работа с педагогами ОУ, осуществление текущего информирования Охват читателей	Проведение мероприятий (презентаций, выставок, информационных часов, наполнение стендов, пополнение сайта)	Информированность педагогических работников ОУ о библиотечных ресурсах, индивидуальное и групповое информирование абонентов о новой литературе (Кто участники? Где? Когда?) Количество читателей	5	на месяц
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. Прием, систематизация, техническая обработка и регистрация новых поступлений. Ведение электронного документооборота (электронный каталог).	<b>При наличии электронного документооборота</b>	5	на месяц
Методическое сопровождение профессиональной	Постоянный мониторинг информационно-	Участие в методических мероприятиях	5	на месяц

деятельности	методических материалов	Организация справочно-библиографического аппарата библиотеки в традиционном и автоматизированном режиме.		
--------------	-------------------------	--	--	--

**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Осуществление текущего информирования методистов Сопровождение методистов в исследовательской деятельности	Проведение информационных часов для методистов ЭПЦ, устные обзоры литературы, наполнение стендов Справочно-библиографическое и информационное обслуживание читателей	1 раз в квартал  По факту в месяц проведения Участие в подготовке библиографических материалов и пособий, методических документов. По факту. Что подготовлено?	5	на месяц
Комплектование фонда	Своевременное пополнение библиотечного фонда с учетом потребностей учреждения и районной системы образования	Своевременность оформления подписки, заказов на методическую литературу	5	на месяц

**Выплата за качество выполняемых работ**

Высокий уровень профессионального мастерства	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	5	на месяц
Осуществление дополнительных видов работ	Представление учреждения в мероприятиях по сохранению этнокультуры	Участие в проведении общественно полезных мероприятий, отвечающих направлению направлению учреждения	5	на месяц

**Инженер**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5

Техническое и программное обеспечение и его использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне (видео, фотосъёмка, слайд-шоу и т.д.)	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Обеспечение качественной и бесперебойной работы оргтехники	Отсутствие замечаний на качество работы оргтехники Отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременность ремонта аппаратуры	Отсутствие замечаний	10	на месяц

<b>Заведующий хозяйством</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение помещений учреждения оборудованием и инвентарём, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда Состояние помещений и территории в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Нет замечаний	10	на месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Замечания по утрате и порче имущества	Нет замечаний	10	на месяц
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов Осуществление рационального расходования электроэнергии Бесперебойная и безаварийная работа систем	Экономия материальных средств Отсутствие превышения лимитов Отсутствие замечаний по	10	на месяц

	жизнеобеспечения	бесперебойно й и безаварийной работе систем жизнеобеспеч ения		
	Качественное и своевременное проведение инвентаризации имущества	Отсутствие недостачи и неустановлен ного оборудования	10	на месяц
Осуществление дополнительных видов работ	Представление учреждения в мероприятиях по сохранению этнокультуры	Участие (не только присутствие) в проведении общественно полезных мероприятий, отвечающих направлению учреждения	5	На месяц (февраль, март, июнь, декабрь)
	Работа в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	Оперативное и качественное исполнение и предоставлен ие в срок информации. По факту	15	На месяц

Делопроизводитель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавлива ется выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документооборота нормативным и регламентирующим работу актам Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Выполнение требований по срокам и порядку хранения документов Наличие систематизир ованного архива, отсутствие замечаний	5	на месяц

	Качественное исполнение документов в установленные сроки Предоставление своевременной достоверной информации по запросу в вышестоящие органы	Отсутствие замечаний	5	на месяц
	Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие замечаний	5	на месяц

### Секретарь

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документооборота нормативным и регламентирующим работу актам Выстроенная система хранения архивных документов Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Работа с входящей и исходящей документацией	Подготовка ответов в срок и без замечаний	Своевременно	10	на месяц
Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Представление учреждения в мероприятиях по сохранению этнокультуры	Участие (не только присутствие) в проведении общественно полезных мероприятий, отвечающих направлению учреждения	5	на месяц (февраль, март, июнь, декабрь)

### Техник 1

Критерии оценки результативности и	Условия	Предельное количество	Период, на который
------------------------------------	---------	-----------------------	--------------------

качества труда работников	наименование	индикатор	баллов	устанавливается выплата
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обработка и представление информации	Исполнено в срок и без замечаний	Отсутствие замечаний	10	на месяц
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качественной и бесперебойной работы оргтехники	Отсутствие замечаний на качество работы оргтехники Отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременность ремонта аппаратуры	Отсутствие замечаний	10	на месяц
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет	Качественно и в срок	10	на месяц
Техническое сопровождение Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Фото и видеосъемка Обработка видеоматериалов, подготовка слайд-шоу, ЦОРов	Качественно и в срок	10	на месяц
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности	Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов	10	на месяц

<b>Техник 2</b>			
Критерии оценки результативности и	Условия	Предельное количество	Период, на который

качества труда работников	наименование	индикатор	баллов	устанавливается выплата
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Обработка и представление информации	Исполнено в срок и без замечаний	Отсутствие замечаний	10	на месяц
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Техническое сопровождение	Подготовка материалов к изданию	Качественно и в срок	30	
Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне (печатная продукция)	Отсутствие замечаний	10	на месяц
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Расширение зоны обслуживания (дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности)	Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов	10	на месяц

<b>Уборщик служебных помещений</b>				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Состояние помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений (в том числе ежемесячное проведение генеральных уборок)	Отсутствие замечаний	10 (5 на 0,5 ставки)	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ,	Отсутствие замечаний,	10 (5 на 0,5 ставки)	на месяц
	Благоустройство территории	Участие	10	на месяц

<b>Сторож</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников</b>	<b>Условия</b>		<b>Предельное количество баллов</b>	<b>Период, на который устанавливается выплата</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
1	2	3	4	5
Обеспечение сохранности имущества	Отсутствие фиксированных случаев утраты и порчи имущества, аварийных ситуаций	Отсутствие фактов	10	на месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Своевременно и качественно	10	на месяц
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Отсутствие замечаний,	10	на месяц
	Благоустройство территории	Участие	10	на месяц

<b>Рабочий по обслуживанию здания</b>				
<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников</b>	<b>Условия</b>		<b>Предельное количество баллов</b>	<b>Период, на который устанавливается выплата</b>
	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>		
1	2	3	4	5
Бесперебойное функционирование всех систем жизнеобеспечения Обеспечение сохранности имущества	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил пожарной безопасности Проведение ремонтных работ в учреждении	Отсутствие замечаний, жалоб	10	на месяц
Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных видов работ вручную		10	на месяц
	Участие в проведении ремонтных работ	Своевременно и качественно	10	на месяц
	Благоустройство территории	Участие	10	на месяц

*Приложение №9 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ*

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ**

## Заместитель директора

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество %*	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Эффективность управления учреждением Коммуникативная культура	Качество владения управленческими функциями Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие замечаний в деятельности учреждения	10 %	не более, чем на квартал
Эффективность организации деятельности организации	Проведение плановых мероприятий	Отсутствие нарушений сроков и качественное проведение мероприятия	10%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность штатов	Отсутствие вакансий	10%	
	Наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров (методистов)	Выполнение плана курсовой подготовки на текущий год	10%	
	Аттестации педагогических кадров (методистов)	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%	
Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие нарушений законодательства и нормативно правовых актов Своевременное, в полном объеме выполнение обязательств в соответствии с уставной деятельностью учреждения	Отсутствие обоснованных замечаний	20%	
Качество подготовки локальных нормативных актов учреждения, документации	Соответствие нормам действующего законодательства и задачам учредителя	Без нарушений В зависимости от объёма	20 %	
Качество подготовки отчётов, аналитических	Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, отсутствие фактов искажения	Без нарушений В зависимости от объёма	10 %	

материалов для краевых и муниципальных органов	информации и данных			
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Профессиональное развитие	Участие в мероприятиях Выступления с докладами на совещаниях, конференциях	Участие в разработке и реализации муниципальных проектов, программ	10 %	не более, чем на квартал
	Обучение на курсах ПК, участие в семинарах, совещаниях (региональных)	Сложность, напряженность и особый режим работы	10%	
Проектная, аналитическая деятельность Инновационная деятельность	Организация проектной, аналитической деятельности  Сопровождение муниципальной инновационной площадки	Эффективная реализация разработанных программ, проектов	10 %	
Издательская деятельность	Редактирование (подготовленных к изданию) методических пособий Редактирование материалов рубрик «Методическая служба сообщает», «Фестиваль педагогических идей», выставляемых на сайт Кураторство сайта	По факту	10%	
		По факту	10%	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
Сложность, напряженность и особый режим работы	Замещение директора ЭПЦ Подготовка аналитических материалов. Руководство Байкитским и Т-Чунским МК Координация и сопровождение деятельности Районного методического совета, межшкольных методических объединений	Без замечаний	30%	не более, чем на квартал
Участие в мероприятиях	Участие в разработке и реализации муниципальных проектов, программ	1 проект, программа	10 %	
Депремирование Наличие дисциплинарного взыскания		Замечание Выговор	10% -20%	

**\*Исходя из 100%**

*Приложение №10 к Положению  
об оплате труда работников ЭПЦ*

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К  
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
«ОБРАЗОВАНИЕ»**

Тип учреждения	Должности, профессии работников учреждений
Учреждение дополнительного профессионального образования	методист

Содержание: ...

№ документа	№ документа
Дата документа	Дата документа
Инициалы и фамилия	Инициалы и фамилия
Подпись	Подпись

Всего в настоящем документе  
 прошито, пронумеровано и  
 скреплено мастичной печатью  
 33 (тридцать три) л.  
 Директор  
 «16» Января 2016 г.

