



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ЮРЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ**

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

18.03.2026

№ 294-01-04-156

Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа Пермского края, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества»

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 20.03.2025 г. № 33-ФЗ – «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Администрация Юрлинского муниципального округа Пермского края

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа Пермского края, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества».

2. Признать утратившим силу:

2.1. Постановление администрации Юрлинского муниципального округа от 11.12.2023 № 1029 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества».



2.2. Постановление администрации Юрлинского муниципального округа от 17.10.2024 № 952 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества».

2.3. Постановление администрации Юрлинского муниципального округа от 14.02.2025 № 85 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества».

2.4. Постановление администрации Юрлинского муниципального района от 06.05.2025 № 418 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества».

3. Настоящее постановление вступает в силу с после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.

4. Опубликовать данное Постановление в сети Интернет на официальном сайте Юрлинского муниципального округа Пермского края.

5. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Юрлинского муниципального округа Пермского края Мелехину Н.А.

Глава муниципального округа-
глава администрации Юрлинского
муниципального округа Пермского края

Т.М. Моисеева



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа Пермского края, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников учреждений дополнительного образования Юрлинского муниципального округа Пермского края, в том числе МБОУ «Юрлинская средняя общеобразовательная школа им Л.Барышева» структурное подразделение «Дом детского творчества» (далее - Учреждение), порядок формирования фонда оплаты труда работников дополнительного образования.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;



- установление в Учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения рабочей группы и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых,



отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законодательством.

1.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Двадцать второго числа производится выплата за первую половину месяца в зависимости от количества отработанных дней, седьмого числа производится выплата за вторую половину месяца.

1.7. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников Учреждения

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения определяется с учетом структуры стоимости муниципальной услуги (выполнение работ), утверждаемой правовым актом учредителя, и



муниципального задания на предоставление муниципальных услуг (выполнение работ).

2.2. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема, предоставляемых учреждением муниципальных услуг.

2.3. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТу) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей частей (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

ФОТб – рекомендуемая базовая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет не более 80% ФОТ Учреждения);

ФОТст – рекомендуемая стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (составляет не менее 20% ФОТ Учреждения).

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем в пределах базовой части фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) данного Учреждения.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогических работников;

ФОТмоп – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

2.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. пп} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где:}$$

ФОТст. пп - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.



2.7. Экономия фонда оплаты труда учреждений дополнительного образования направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3. Расчет заработной платы педагогических работников Учреждения

3.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из:

$ЗП_{пп} = \text{Оклад} + K_k + K_{\text{стим}}$, где:

$ЗП_{пп}$ - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

K_k - выплаты компенсационного характера;

$K_{\text{стим}}$ - выплаты стимулирующего характера.

3.2. Месячная заработная плата педагогического персонала Учреждения за проведенные часы занятий определяется путем умножения базового оклада, с учетом гарантированных надбавок, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю.

3.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда руководителям и педагогам, ведущим в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета средней заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

3.4. Почасовая оплата труда педагогов Учреждения применяется за часы занятий, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, до двух месяцев. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога свыше двух месяцев производится на общих основаниях с соответствующим увеличением замещающему его недельной /месячной/ учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.5. Выплата специалистам, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается в размере 25% размера должностного оклада (тарифной ставки), согласно перечню:

Таблица 1

Основание	Категории работников	Доплата к должностному окладу, минимальной базовой суммы
Образовательные учреждения, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами об	1. Руководящие работники: -заведующий (начальник) структурным подразделением; - руководители групп; 2. Специалисты: -преподаватель; -преподаватель-организатор (основ безопасности	25%



административно - территориальном делении)	жизнедеятельности); -социальный педагог; -педагог-психолог; -педагог-организатор; -педагог дополнительного образования; -тренер-преподаватель образовательного учреждения (включая старшего); -инструктор по физической культуре; -контрактный управляющий.	
--	--	--

3.6. Заработная плата прочих работников (младший обслуживающий персонал) состоит:

$$\text{ЗП пр} = \text{Оклад} + \text{Kk} + \text{Кстим, где}$$

ЗПпр - заработная плата работника Учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника;

Kk - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.7. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом рекомендуемый объем средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 20% общего фонда на оплату труда.

4. Определение размера должностных окладов работников Учреждения

4.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер должностного оклада для работников Учреждения устанавливается приказом руководителя.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников Учреждения:

Таблица 2

Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; концертмейстер; педагог-организатор; социальный	19 000,00



	педагог; тренер-преподаватель	
3-й квалификационный уровень	Педагог-психолог	19 000,00
4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель, тьютор	19 000,00

4.3. Определение размера должностного оклада руководителей структурных подразделений.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
Должности руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	12 806

4.4. Определение размера должностного оклада младшего обслуживающего персонала, прочего персонала.

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Истопник, кочегар, сторож;	10 553
		Уборщик служебных помещений, дворник, сантехник-электрик по ремонту электрооборудования	10 697
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	Первый квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель	10 987

5. Определение размера оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников Учреждения, относящихся к основному персоналу Учреждения – педагогам (преподавателям), рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала Учреждения - 0,9.

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 30% ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения.



5.4. При индексации заработной платы работников Учреждения в текущем году производится индексация должностного оклада руководителя Учреждения и его заместителя.

5.5. Средняя заработная плата педагогических работников Учреждения определяется путем деления суммы заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера указанной категории работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году (при повышении заработной платы в текущем году - за последующий месяц после повышения заработной платы) на сумму среднемесячной численности педагогических работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения (ст. 139 Трудового кодекса РФ).

5.6. При определении среднемесячной численности педагогических работников Учреждения учитывается среднемесячная численность педагогических работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. Работник, работающий в учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности педагогических работников Учреждения как один человек (целая единица).

5.7. Руководителю Учреждения, с учетом условий труда, правовыми актами могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные условия, размеры, срок и порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются приказом учредителя в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и учредителем.

5.8. Заместителю руководителя Учреждения, с учетом условий труда, правовыми актами могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные условия, размеры, срок и порядок осуществления стимулирующих выплат заместителю руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

Конкретные условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат заместителю руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором.

5.9. Средняя заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать двукратного размера средней заработной платы работников данного учреждения.

5.10. Выполнение преподавательской работы руководителем Учреждения допускается в основное рабочее время с согласия учредителя и



оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания (выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за сверхурочные работы;
- районные коэффициенты;
- иные выплаты компенсационного характера.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) или твердой сумме, если иное не предусмотрено законодательством.

6.3. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в Учреждении, как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

6.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором между работником Учреждения и руководителем Учреждения.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий.

Условия осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и оказываемых услуг, за выполнение дополнительного объема работ, за выполнение особо важных заданий основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат,



созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

Рекомендуемый период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников Учреждения - месяц, квартал, полугодие, год

7.1.2. премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Учреждения и личный вклад работника, которые утверждаются приказом руководителя Учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

Критерии оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения устанавливаются ежегодно локальным актом Учредителя с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение своевременного представления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства – по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- прочие критерии.

Конкретные виды, размер, условия и период назначения выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Учредителя.

Примерные показатели эффективности деятельности **основного персонала** общеобразовательных учреждений:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- участие в коллективных педагогических проектах;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.п.);



- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы за месяц, квартал, год.

Примерные показатели эффективности деятельности **заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения:**

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
- реализация дополнительных проектов;
- учреждение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;
- реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних;
- результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.;
- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;
- реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми;
- учреждение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- своевременное и качественное представление отчетности;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- по итогам работы;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

В компетенцию Учреждения входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных критериев результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев, оценки и диапазона баллов исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда данного Учреждения.

Рекомендуемый период оплаты критериев и показателей оценки деятельности работников Учреждения - месяц, квартал, полугодие, год

7.1.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу выплачивается исходя из стажа работы, дающего право на получение данной надбавки согласно нижеприведенной таблицы:

Таблица 5

Категория работников	Непрерывный стаж работы, выслуга лет					
	Ед. измер.	от 1 до 3 лет	от 3 лет до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	свыше 20 лет
Педагогические работники	%	20	10	15	20	25

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка, другие документы, выданные в установленном порядке. Назначение надбавки производится на основании приказа руководителя Учреждения

7.1.4. Выплаты за наличие квалификационной категории:

Таблица 6

Категория работников	Ед. измер.	Первая квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Прочие педагогические работники	%	20	30



7.1.5. Водителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера за пробег в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с таблицей 7:

Таблица 7

Пробег, км	Размер выплаты
От 500 до 1000	20%
От 1001 до 1500	25%
От 1501 до 2000	30%
От 2001 до 2500	35%
От 2501 до 3000	40%

7.2. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период за качественное выполнение особо важных заданий, за выполнение дополнительного объема работ, а также в связи с профессиональным праздником на основании приказа руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Размер разовых стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителем Учреждения для каждого работника в твердой сумме или в процентном соотношении от должностного оклада в пределах экономии фонда оплаты труда.

7.3. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами Учреждения.

7.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.5. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

7.6. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя Учреждения на основании решения рабочей группы (комиссии) по распределению стимулирующих выплат, созданной в Учреждении приказом руководителя Учреждения, в состав которой входят работники данного Учреждения.

7.7. В случае привлечения работника в расчетном периоде к дисциплинарной ответственности размер выплат стимулирующего характера может быть снижен.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Единовременная выплата выплачивается в случае экономии фонда оплаты труда Учреждения на основании письменного заявления и подтверждающих документов, и может быть оказана в случае:

- стихийного бедствия;
- смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов);
- при рождении ребенка;



- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и каждые последующие десятилетия);

Рекомендуемый размер единовременной выплаты составляет:

- педагогическим работникам – в размере не более 3 000 рублей;
- административному персоналу (руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения,) – в размере не более 3 000 рублей;
- обслуживающему персоналу – в размере не более 2 000 рублей.