

Дополнительное соглашение
к коллективному договору Муниципального казенного образовательного
учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-
социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
р.п. Емельяново на 2023 - 2026 гг. № 269 от 01.09.2023г.

« 27 » июня __ 2025г.

№ 6 __

Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования», в лице директора Лосякова Сергея Витальевича действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и работниками учреждения, являющимися членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемые в дальнейшем «Профсоюз», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком), с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

На основании постановления №1184 от 18.06.2025г. внести в приложение №2 «Положение об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»» (далее Положение об оплате труда) к коллективному договору МКОУ «ЦДК» р.п. Емельяново на 2023 - 2026 гг. № 269 от 01.09.2023г. следующие изменения:

1. Приложение 2 к коллективному договору МКОУ «ЦДК» на 2023-2026 г.г. №269 от 01.09.2023г. Положение об оплате труда работников МКОУ «ЦДК» изложить в следующей редакции:

Положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения для
детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной
помощи

«Центр диагностики и консультирования»

I. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных

учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Решения районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», постановления администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» и регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ «ЦДК» (далее - Организация).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Организации устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам МКОУ «ЦДК» приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Организации осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта Организации о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

III. Условия оплаты труда руководителя Организации, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Оплата труда руководителя Организации, его заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения как в процентах к окладу, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Размер должностного оклада руководителя Организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Организации с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей.

3. Группа по оплате труда руководителя Организации определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Организации и другие факторы, в соответствии с «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций», согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

4. Руководителю Организации группа по оплате труда руководителей Организации устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в три года в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций, Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», согласно приложению № 5 и «Перечнем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», согласно приложению №7 к настоящему Положению.

6. Предельное количество должностных окладов руководителей Организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций, составляет 23,8 должностных окладов руководителей Организаций в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Организаций может направляться на стимулирование труда работников Организаций.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 10 к настоящему Примерному положению.

7. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Организаций может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или за определенный период, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной учредителем (далее - рабочая группа).

7.1. Учредитель представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных Организаций, в том числе общественных советов образовательных Организаций, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям.

7.2. Руководители Организаций имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

7.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы руководитель Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Организаций для руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

9. Размер выплат по итогам работы руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется «Размером выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам», согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям Организаций устанавливаются по решению Управления на срок не более года.

11. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

12. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей Организации.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
| | 13049,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13253 * ¹ |
| 2 квалификационный уровень | 13698,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 1 квалификационный уровень | 16769,0 |
| 2 квалификационный уровень | 17126,0 |
| 3 квалификационный уровень | 17883,0 |
| 4 квалификационный уровень | 18705,0 |

*1 Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13776,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного |
|-------------------------|---|
|-------------------------|---|

| | |
|---|--|
| | оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13253,0 |
| 2 квалификационный уровень | 13476,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13698,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14143,0 |
| 3 квалификационный уровень | 14631,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16054,0 |
| 5 квалификационный уровень | 16942,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 14143,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14631,0 |
| 3 квалификационный уровень | 15161,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16367,0 |
| 5 квалификационный уровень | 17567,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 18193,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19618,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20419,0 |

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

| | |
|--|--|
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13698,0 |

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 12681,0 |
| 2 квалификационный уровень | 12849,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 13253,0 |
| 2 квалификационный уровень | 14143,0 |
| 3 квалификационный уровень | 14631,0 |
| 4 квалификационный уровень | 15742,0 |

5. Должности руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|--|--|
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 19088,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19829,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20667,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 2 квалификационный уровень | 14143,0 |
| 3 квалификационный уровень | 14631,0 |
| 4 квалификационный уровень | 16054,0 |
| 5 квалификационный уровень | 16942,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 5 квалификационный уровень | 17567,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 18193,0 |
| 2 квалификационный уровень | 19618,0 |
| 3 квалификационный уровень | 20419,0 |

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

| Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|---|--|
| Заведующий библиотекой | 17567,0 |
| Механик гаража | 16054,0 |
| Художественный руководитель | 17765,0 |
| Специалист по охране труда | 14143,0 |
| Специалист по охране труда II категории | 14631,0 |
| Специалист по охране труда I категории | 15161,0 |
| Специалист (по подвозу) | 14143,0 |
| Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими образовательными объединениями | 18705,0 |
| Контролер технического состояния автотранспортных средств | 13253,0 |
| Ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья | 13776,0 |

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда
работников МКОУ «ЦДК»

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|--|---|
| 1. | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях *1 | 10 |
| 2. | за ненормированный рабочий день*1 | 10 |
| 4. | за заведование элементами инфраструктуры | 950 рублей |
| 6. | за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»*4 | 2 500 рублей |
| 7. | за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, | 2 500 рублей |

| | | |
|--|---|--|
| | имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»*4 | |
|--|---|--|

-----,

*1 - Начисляется пропорционально нагрузке.

*4 - Без учета нагрузки

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Размер персональных выплат руководителям, заместителям и главным бухгалтерам организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

| п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) |
|-----|--|---|
| | За сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| | наличие филиалов: до 3 (включительно) | 10 % |
| | свыше 3 | 20 % |
| | За опыт работы при наличии звания, ученой степени* ¹ | |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»* ² | 5 000 рублей |
| | при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения* ² | 3 500 рублей |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»* ² | 1 750 рублей |
| | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения* ² | 1 750 рублей |
| | За работу в закрытых административно-территориальных образованиях | 10 % |
| | За работу в сельской местности | 15 % |

*1 - Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

*2 - Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение №4
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК»

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между МКОУ «ЦДК» (далее – Организация) и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование».

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Организации за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Организации устанавливаются в соответствии с видом организации Таблица 1.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организация могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты работникам Организации определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 2 к настоящему Порядку.

6.1. 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 учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), 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 стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

7. При выплатах по итогам работы учитываются:
объем освоения выделенных бюджетных средств;
объем ввода законченных ремонтных объектов;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 3 к настоящему Порядку.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию

общественного совета, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Организации ежемесячно, ежеквартально или на год.

11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Организации применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Организации, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Организации в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Организации.

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего

характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - 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 работников учреждения на месяц в плановом периоде.

12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Таблица № 1

Образовательное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников организаций | Условия | | Пределное количество баллов <*> |
|---|--|---|---|------------------------------------|
| | | Наименование | Индикатор | |
| Учитель-логопед Учитель-дефектолог Педагог-психолог Социальный педагог | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Внедрение современных средств автоматизации, сбора и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Ведение баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 5 |
| | Работа в объединениях педагогов | Руководство объединениями педагогов | Обеспечение работы в соответствии с планом | 10 |
| | | Работа в составе объединения педагогов | Участие в работе ПШк | 5 |
| | Наставничество и руководство педагогической практикой | Оказание помощи в освоении педагогического мастерства | За 1 педагога, студента | 5 |
| | Работа с семьями обучающихся | Реализация в полном объеме плана работы с | 100% выполнение | 10 |

| | | | | |
|---|---|--|-----------------------|----|
| | я, воспитанников | семьей, проведение мероприятий для семей обучающихся, воспитанников | | |
| | Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников | Отрицательная динамика конфликтов среди воспитанников, обучающихся в указанный период | Отсутствие конфликтов | 5 |
| | Работа в составе ПМПК | Работа с документами, подготовка отчетной документации | 100% качества | 20 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Подготовка, участие, победы, в мероприятиях учреждения, районных, городских, краевых мероприятий | Подготовка одного мероприятия учреждения, одного районного, городского, краевого мероприятия | 1 мероприятие | 5 |
| | Эффективная реализация коррекционной, развивающей, образователь | 100% исполнение коррекционно-развивающей программы | 100% выполнения | 5 |

| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|----------|
| | ного процесса | | | |
| | Непрерывное собственное профильное образование | 100% индивидуального плана профессионального развития | 100% выполнения | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Ведение документации и | Отсутствие замечаний, полнота и соответствие требованиям, журналов, протоколов, личных карт (дел) | 100% качества, отсутствие замечаний | 10 |
| | За педагогический стаж работы | от 10 до 15 лет свыше 15 лет | | 15 25 |
| Секретарь руководителя | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Внедрение современных средств автоматизации и сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО) | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации | Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база) | 10 |
| | Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в | 100% соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | 100% качества | 15 |

| | | | | |
|--|---|--|---|---------------|
| | соответствии с действующим законодательством | | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов | Отсутствие предписаний надзорных органов | 100% качества | 5 |
| | | Отсутствие замечаний администрации учреждения | 100% качества | 5 |
| | Осуществление социально-правового сопровождения работников учреждения | Отсутствие замечаний надзорных органов, замечаний руководства, жалоб со стороны сотрудников | 100% качества | 5 |
| | Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: пенсионного и социального страхования, обязательного медицинского страхования | Своевременное выполнение поставленных задач и оперативное реагирование на запросы органов Государственной власти и внебюджетных фондов; работа на интерактивном портале агентства труда и занятости населения Красноярского края | 100% качества | 5 |
| | | Сопровождение финансово-экономической | Соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления | 100% качества |

| | деятельности учреждения | технических заданий, смет | | |
|--|--|---|---------------|----|
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Взаимодействие с учреждениями и здравоохранения, образования, социальной политики по вопросам реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида | Своевременное решение вопросов оказания помощи детям-инвалидам и их родителям | 100% качества | 5 |
| | Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения | Доля исполненного бюджета, выполненных обязательств не менее 80 % | 100% качества | 5 |
| | | Реализация плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения не менее 90% | 100% качества | 5 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию здания | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Выполнение дополнительных видов работ | Проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий | 100% качества | 10 |

| | | | | |
|---|---|--|---------------|---|
| | | и аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения | | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Отсутствие или оперативное устранение предписаний надзорных органов | Отсутствие предписаний надзорных органов | 100% качества | 5 |
| | | Устранение предписаний надзорных органов в установленный срок | 100% качества | 5 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Содержание помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями и | Отсутствие предписаний надзорных органов | 100% качества | 5 |
| | | Отсутствие жалоб | 100% качества | 5 |
| Руководитель структурного подразделения, начальник отдела | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Стабильность коллектива сотрудников | Соотношение сотрудников структурного подразделения, с которыми расторгнут трудовой договор, к общему количеству сотрудников структурного | 100% качества | 5 |

| | | | | |
|--|---|---|-----------------|----|
| | | подразделения не более 2 % | | |
| | Умение выстраивать эффективное взаимодействие с организациями и ведомствами для достижения целей учреждения | Осуществление целевого и эффективного планирования деятельности учреждения, наличие договоров с социальными партнерами и их реализация | 100% качества | 5 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |
| | Выполнение плана работы на уровне установленных показателей | 90% - 100% выполнение плана работы | 100% выполнения | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | |
| | Обеспечение качества психолого-педагогического и медико-социального сопровождения | Полнота реализации индивидуальных и иных образовательных программ, издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы подразделения/учреждения, научно-методические рекомендации, сборники | 100% качества | 15 |

Размер персональных выплат работникам МКОУ «ЦДК»

| п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*1 |
|-----|---|---|
| 1. | за опыт работы при наличии звания, ученой степени*2 : | |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»*3 | 5 000 рублей |
| | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения*3 | 3 500 рублей |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»*3 | 1 750 рублей |
| | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения*3 | 1 750 рублей |
| 2. | <p>молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении).</p> <p>Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения</p> | 1 750 рублей |
| 3. | за наличие квалификационной категории: | |
| | <p>высшей квалификационной категории</p> <p>первой квалификационной категории</p> | <p>2 500 рублей</p> <p>1 500 рублей</p> |

*1 - Начисляются пропорционально нагрузке.

*2 - Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается

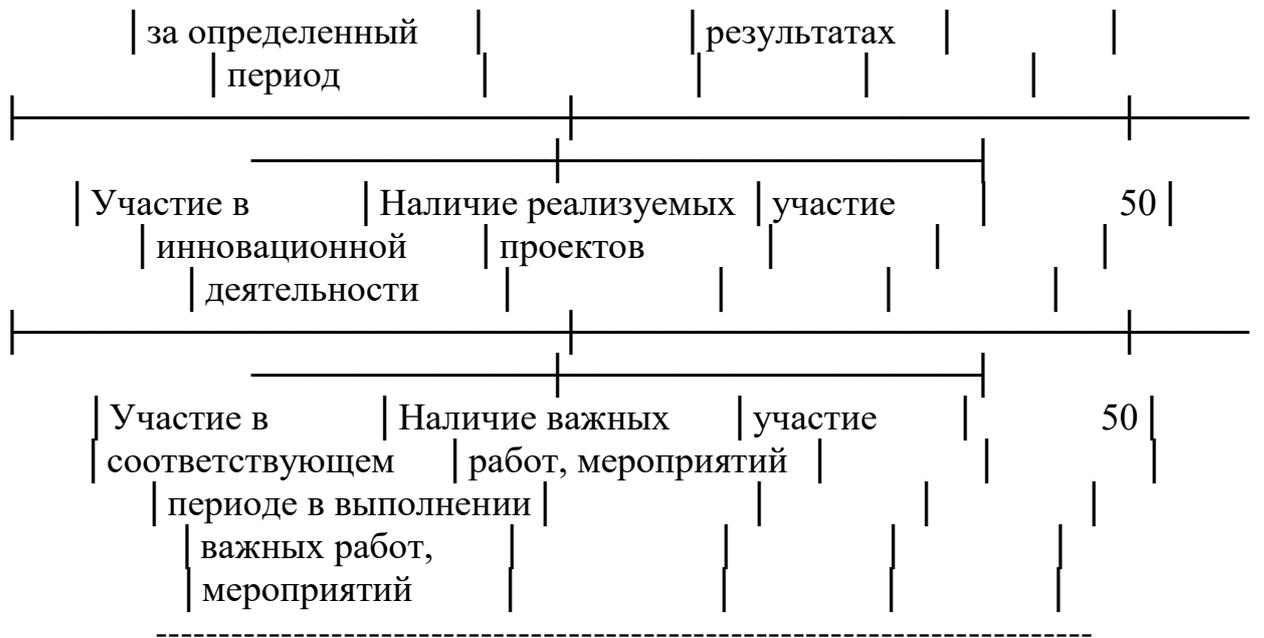
работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*3 - Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Таблица 3

Размер выплат по итогам работы работникам МКОУ «ЦДК»

| Критерии оценки результативности и | Условия качества труда | | Предельное количество | баллов |
|---|---|--|--------------------------|--------|
| работников организации | наименование | индикатор | | |
| Степень освоения выделенных бюджетных | % освоения выделенных бюджетных | 90% выделенного объема средств | 25 | |
| средств | средств | 95% выделенного объема средств | 50 | |
| Объем ввода законченных ремонтных объектов | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25 | |
| | | | 50 | |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | x | 50 | |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 | |
| Достижение высоких результатов в работе | Оценка результатов работы | наличие динамики в | 50 | |



Приложение № 5
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района в области образования (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» (далее - организация).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{N},$$

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации; n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 6
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций

| № п/п | Организации | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации | | | |
|-------|---|--|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| | | I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
| 1. | Организации, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района» | 3,0 | 2,5 | 2,0 | 1,7 |

Показатели для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций

1. К показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей организаций относятся показатели, характеризующие масштаб организации:

численность работников организации;
количество обучающихся (воспитанников);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству организации.

2. Объем деятельности каждой организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения организаций к группам по оплате труда.

3. Организации относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности.

4. Группа по оплате труда руководителей организаций определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы организации на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) организации определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Организации дополнительного образования детей, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей организаций:

7.1 Образовательные организации

| п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|-----|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся в организациях | За каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся (воспитанников) в организациях с круглосуточным пребыванием или | За каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно | 0,3 |

| | | | |
|----|--|--|-------------------------|
| | проживающих в общежитии, за исключением детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | | |
| 3. | Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | Из расчета за каждого | 0,5 |
| 4. | Количество обучающихся в организациях дополнительного образования детей: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 0,5 |
| 5. | Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 6. | Количество работников в организации | дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию, ученую степень | 0,5 1 1,5 |
| 7. | Наличие филиалов организации с количеством | за каждое указанное структурное подразделение: | |

| | | | |
|-----|---|--|------------------------|
| | обучающихся (воспитанников), слушателей | до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек | 20 30 50 |
| 8. | Наличие в образовательных организациях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки; учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования; групп высшего спортивного мастерства | - за каждую группу дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно; - за каждого обучающегося дополнительно | 5 0,5 2,5 4,5 |
| 9. | Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 10. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений | за каждый вид | 15 |
| 11. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 12. | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой | за каждую единицу | 3, но не более 30 |

| | | | |
|-----|--|---|----------|
| | самоходной техники на балансе организации | | |
| 13. | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха) | -на балансе организации; -при наличии договорных отношений | 30 15 |
| 14. | Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 15. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 16. | Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 17. | Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

| | | | |
|-----|--|--------------------------------|----|
| 18. | Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 19. | Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 20 | Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли | за каждые 5 договоров | 5 |

8. Показатели для отнесения прочих учреждений образования к группам по оплате труда руководителей учреждений:

8.1. Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета:

| № п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|-------|--|---------------------------------|-------------------|
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета на каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых учреждений по типам | за каждое учреждение | |
| 2.1 | дошкольных | | 0,8 |
| 2.2 | общеобразовательных (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | | 0,6 |
| 2.4 | учреждений дополнительного образования детей | | 0,5 |
| 2.5 | иных учреждений | | 0,3 |
| 3 | Количество работников в обслуживаемых учреждениях | за каждого работника | 0,1 |

8.2 Учреждения, осуществляющие деятельность в области сухопутного транспорта

| /п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
|-----|--|---------------------------------|-------------------|
| 1 | Количество работников в учреждении | из расчета на каждого работника | 1 |
| 2 | Наличие обслуживаемых учреждений по типам | за каждое учреждение | |
| 2.1 | дошкольных | | 0,8 |
| 2.2 | общеобразовательных (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | | 0,6 |
| 2.3 | учреждений дополнительного образования детей | | 0,5 |
| 2.4 | иных учреждений | | 0,3 |
| 3 | Количество автотранспортных средств в организации | за каждое | 1 |
| 4 | Организация подвоза. Количество утвержденных маршрутов | за каждый | 10 |

Группы по оплате труда руководителей учреждений

| Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
|---|---|---------------|---------------|--------|
| | I | II | III | IV |
| Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования) | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |
| Дошкольные учреждения | свыше 350 | от 251 до 350 | от 151 до 250 | до 150 |
| Учреждения дополнительного образования детей | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

| | | | | |
|---|-----------|---------------|---------------|--------|
| Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс | свыше 350 | от 251 до 350 | От 151 до 250 | до 150 |
| Прочие учреждения образования | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

Приложение № 7
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Перечень должностей, профессий работников МКОУ «ЦДК»,
относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

| Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
|--|---|
| 1. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог социальный педагог |

Приложение № 8
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности организаций для руководителя организации

Образовательная организация для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, подведомственное муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района

Таблица 1

| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности организаций | Условия | | Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной Плат. Периодичность |
|--------------------------|---|---|-----------|---|
| | | наименование | индикатор | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Руководитель организации | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| | Обеспечение стабильного функциониро | выполнение показателей муниципального задания | 100% | 30%/раз в квартал) |

| | | | | |
|--|---|---|--|-------------------|
| | вания организации | отсутствие предписаний (замечаний) контролирующих органов, учредителя по проведенным проверкам (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 20% /ежемесячно |
| | | отсутствие травм, несчастных случаев (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 20% раз в квартал |
| | Эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами | 80% работников работает в организации по основному месту работы (для образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и | 10% раз в год |

| | | | | |
|--|---|---|--|----------------|
| | | | медико-социальной помощи (далее - Центр) | |
| | | наличие квалифицированных педагогических кадров | 20% работников, работающих в организации и имеют высшую квалификационную категорию | 10% ежемесячно |
| | Оказание методической помощи образовательным организациям (для Центров) | разработка методических рекомендаций, проведение районных методических объединений (семинаров) для специалистов общеобразовательных организаций | методические рекомендации по итогам проведенных мероприятий размещены на сайте организации | 10% |
| | Профилактическая работа | Участие в работе КДН и ЗП | Организационно-методическое сопровождение специалистов, | 20% ежемесячно |

| | | | |
|--|--|--|-------------------|
| | | педагогов по вопросам профилактической работы с обучающимися «СОП», «группы риска» | |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Формирование положительного социального опыта обучающихся, воспитанников | участие обучающихся, воспитанников в соревнованиях, конкурсах олимпиадах | наличие призового места на следующих уровнях: | |
| | | региональном | 5% ежемесячно |
| | | межрегиональном | 10% ежемесячно |
| | | всероссийском | 15% ежемесячно |
| Обеспечение развития организации | ведение экспериментальной работы, реализация проектов | исполнение мероприятий в соответствии с планом работы, стажировочной, (базовой) площадки, достижение | 15% ежемесячно |

| | | | |
|--|---|--|-------------------|
| | | ПЛАНОВЫХ показателей | |
| | | отсутствие замечаний роверяющих организаций к работе стажировоч ной (базовой) площадки | 15% ежемесячно |
| Результативн ость организации | исполнение бюджета, выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах организации, | 99% - 100% | 90% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результатив- ность деятельности организации | Разработка адаптированн ых образовательн ых программ для всех детей с ограниченным и возможностям и здоровья посещающих занятия в центре | 100% | 20% 30% |

| | | | |
|--|---|--|-----|
| | реализация программы сопровождения (коррекционной, адаптированной программы) (для Центров) | 80% обучающихся, воспитанников имеют положительную динамику результатов | |
| | отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций в организации (по итогам предыдущего квартала) | 0 | 10% |
| Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей организации | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности организации | заключен договор о сетевом взаимодействии, привлечены средства из дополнительных источников финансирования (грант) | 20% |
| Умение качественно предоставлять информацию | Эффективное и системное использование в работе | 100% информации представляется в срок и | 20% |

| | | | |
|---|--|--|-----|
| о деятельности организации | информационно-коммуникационных технологий | в соответствии с требованиями | |
| Внедрение современных средств автоматизации и сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий | ведение баз автоматического сбора информации | отсутствие замечаний по ведению баз автоматического сбора информации | 20% |
| Обеспечение информационной открытости организации | проведение информационной разъяснительной работы среди граждан, а также популяризация деятельности организации | системное сопровождение официального Интернет-сайта организации | 10% |
| | | положительные сюжеты в СМИ | 10% |

Приложение № 9
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Размер выплат по итогам работы руководителям организаций, их
заместителям и главным бухгалтерам

| Критерии | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) |
|---|--|---|--|
| | наименование | индикатор | |
| Освоение выделенных бюджетных средств | Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности | Освоение: - от 98% до 99% - от 99,1% до 100% | 70 100 |
| | Исполнение муниципального задания | Степень выполнения муниципального задания | Выполнение: - от 95% до 99% - 100% |
| Проведение ремонтных работ | Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта | Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта: - текущего ремонта; | 25 |
| | | - капитального ремонта | 50 |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами | Своевременно и без замечаний | 120 |
| Организация | Вклад учреждения в | В соответствии с | |

| | | | |
|---|---|---|--------------------------------|
| важных мероприятий и работ | организацию и проведение важных мероприятий и работ | <p>планом работ (мероприятий) по уровням проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - международного, федерального уровней; - регионального, зонального уровней; - муниципального уровня | <p>100</p> <p>70</p> <p>60</p> |
| Организация участия работников и обучающихся, участвующих в конкурсах, мероприятиях | Наличие призового места | <ul style="list-style-type: none"> - международного, федерального уровня; - регионального, зонального уровней; - муниципального уровня | <p>100</p> <p>70</p> <p>25</p> |
| Результативное участие в профессиональных конкурсах | Победа в профессиональном конкурсе | <p>По уровням проводимых конкурсов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - международного, федерального уровней; - регионального, зонального уровней; - муниципального уровня | <p>100</p> <p>70</p> <p>60</p> |

Приложение № 10
к Примерному положению об оплате труда работников
МКОУ «ЦДК»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

| /п | Наименование типов учреждений | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы | | |
|----|---|--|---------------------------|-------------------|
| | | Руководитель учреждения | Заместители руководителей | Главный бухгалтер |
| | Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования | 3,3 | 3,1 | - |
| | Дошкольные образовательные организации | 3,3 | - | - |
| | Организации дополнительного образования детей | 3,3 | 3,1 | - |
| | Организация для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи | 3,3 | - | - |
| | Специализированная организация по ведению бухгалтерского учета | 3,3 | 3,1 | - |
| | Учреждение, осуществляющее деятельность в области сухопутного транспорта | 3,3 | - | - |

1. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 сентября 2025г.

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора МКОУ «ЦДК» на 2023-2026 гг. № 269 от 01.09.2023г.

От работодателя:
Директор МКОУ «ЦДК»
р.п. Емельяново

Лосяков С.В. _____

От работников:
Председатель _____ первичной
профсоюзной организации МКОУ
«ЦДК» р.п. Емельяново

Гафарова Ю.В. _____

М.п.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 275152970271060640478711546600923288287568428800

Владелец Лосяков Сергей Витальевич

Действителен с 24.10.2024 по 24.10.2025