

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Виллойская детско-юношеская спортивная школа имени В.Г. Румянцева»  
муниципального района  
«Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия)

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
Протокол №10 от 16.09.2022

УТВЕРЖДАЮ:   
Директор Нифонов В.В.  
Приказ № 1-159 от 16.09.2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Виллойская детско-юношеская спортивная школа имени В.Г. Румянцева» муниципального района «Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Учреждение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 г. № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)»;

постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 г. № 453 «О размерах окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих»;

постановлением Администрации муниципального района «Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия) от 12 сентября 2022 г. № 321 «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных учреждений сферы образования муниципального района «Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств бюджета муниципального района «Виллойский улус (район)» Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

предусмотренных на оплату труда работников Учреждения;

предоставленных Учреждению в виде субсидии на финансовое обеспечение

выполнения муниципального задания.

1.1. Настоящее Положение включает в себя:  
расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);  
размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);  
виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);  
виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);  
условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя;  
другие вопросы оплаты труда.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждения на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем Учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников Учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп**

2.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	6 667
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	7 781
2 квалификационный уровень	8 247
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8 606
2 квалификационный уровень	9 121
3 квалификационный уровень	9 636
4 квалификационный уровень	10 151
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	11 660
2 квалификационный уровень	12 360

3 квалификационный уровень	13 060
----------------------------	--------

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

Увеличение размеров окладов (должностных окладов) педагогических работников Учреждения осуществляется за счет пересмотра стимулирующих и премиальных выплат в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

2.1.1. Размеры окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	8 355
2 квалификационный уровень	8 855
3 квалификационный уровень	9 355
4 квалификационный уровень	9 855

Примечание: Действие п.2.1.1. Положения по истечению сроков уведомлений работников об изменениях условий трудовых договоров в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации признается утратившим силу.

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за реализацию международных образовательных программ.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- соответствие занимаемой должности – до 5 процентов;
- первая квалификационная категория – до 10 процентов;
- высшая квалификационная категория – до 20 процентов.

2.5. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук – до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- почетное звание – до 10 процентов;

профессиональный знак отличия – до 5 процентов;  
отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.6. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

от 0 до 5 лет – до 5 процентов;  
от 5 до 15 лет – до 10 процентов;  
свыше 15 лет – до 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.7. Учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет – до 5 процентов;  
от 5 до 15 лет – до 10 процентов;  
свыше 15 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.8. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам Учреждения, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам Учреждения прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.9. Работникам устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.10. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 135 процентов.

2.11. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.13. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе

отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 061
	2 квалификационный уровень	5 328
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 769
	2 квалификационный уровень	5 981
	3 квалификационный уровень	6 234
	4 квалификационный уровень	6 447

Должностные оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, устанавливаются в следующих размерах:

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

- почетное звание – до 10 процентов;
- профессиональный знак отличия – до 5 процентов;
- отраслевой (ведомственный) знак отличия – до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

- от 0 до 3 лет – до 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – до 10 процентов;
- свыше 5 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливается персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику Учреждения до введения новой структуры

фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников Учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда – до 100 процентов.

3.8. Надбавки и доплаты устанавливаются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

3.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя**

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и премии.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения, и коэффициента кратности:

$$ДОр = ЗП(О)ср * К,$$

где:

ДОр – должностной оклад руководителя Учреждения;

ЗП(О)ср – средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу Учреждения;

К – коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Вилуйское улусное управление образованием».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

Оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом начальника МКУ «Вилуйское УУО» ежегодно на начало финансового года.

4.3. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу в Учреждении определен в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.4. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях, премии, материальная помощь работников.

4.5. Расчет средней заработной платы основного персонала Учреждения осуществляется:

по модельной методике на начало учебного года;

по отраслевой системе оплаты труда за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя Учреждения.

4.5.1. Кратность должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы оплаты труда:

Группа оплаты труда:	Размер коэффициента
В учреждениях, отнесенных к 1 группе оплаты труда	2,00
В учреждениях, отнесенных к 2 группе оплаты труда	1,75
В учреждениях, отнесенных к 3 группе оплаты труда	1,50
В учреждениях, отнесенных к 4 группе оплаты труда	1,25

Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений приведены в приложении № 3 к настоящему Положению;

4.6. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Группа учреждения определяется как средняя исходя из следующих показателей:

Группы	По обслуживаемым учреждениям	По объему (субсидии) бюджета обслуживаемых учреждений	По штатной численности обслуживаемых учреждений
I группа	3 учреждения;	от 50 000,00 тыс.рублей и свыше;	от 70 и свыше штатных единиц;
II группа	2 учреждения;	от 40 000,00 тыс. рублей до 50 000,00 тыс.рублей;	от 60 до 70 штатных единиц;
III группа	1 учреждение	до 40 000,00 тыс. рублей	до 60 штатных единиц.

Установление групп учреждения определяется специально созданной комиссией с периодичностью на три года.

4.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, за счет средств местного бюджета в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

4.8. Премирование заместителей руководителя осуществляется приказом руководителя Учреждения из объема средств, указанных в п.4.7 настоящего Положения.

4.9. Порядок и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются приказом начальника МКУ «Вилуйское улусное (районное) управление образованием» в соответствии с решением Координационного Совета по развитию образования.

4.10. Руководитель Учреждения может вести преподавательскую и иную работу в Учреждении путем совмещения должностей только по согласованию с Работодателем. За часы преподавательской и иной работы руководителю Учреждения может выплачиваться премиальная выплата в пределах ФОТ Учреждения, в размерах и порядке, предусмотренном Положением о распределении премиального фонда Учреждения.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

5.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

5.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.10. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

## **6. Порядок и условия премирования работников Учреждения**

6.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

6.2. Объем премиального фонда формируется Учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников



согласно нормативным правовым актам Учреждения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.2. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. В целях обеспечения дифференциации в оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности и квалификации в соответствии со статьей 132 Трудового Кодекса Российской Федерации, необходимо обеспечить уровень заработной платы работников, отнесенных к квалифицированным профессиям рабочих и должностей специалистов и служащих, не ниже минимального размера оплаты труда установленного с 1 июня 2022 года, с применением с 1 июня 2022 года 3 процентов сверх минимального размера оплаты труда (с округлением до целого рубля в сторону увеличения).

7.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя

Педагогические работники:

- Тренеры-преподаватели;
- Воспитатели;
- Инструктор по ФК;
- Методисты

## Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	Педагогическим работникам дополнительного образования детей, реализующим дополнительные общеобразовательные программы для детей с ограниченными возможностями здоровья	до 10 процентов

Объемные показатели и порядок отнесения учреждений образования  
к группам по оплате труда руководителей  
муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я)

I. Объемные показатели

1.1. По объемным показателям для установления кратности должностного оклада руководителя Учреждения установлено четыре группы по оплате их труда.

1.2. Отнесение Учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителя производится по сумме баллов после оценки сложности руководства Учреждением по следующим показателям:

Учреждения дополнительного образования детей			
1.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования	из расчета за каждого обучающегося	0,5
2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1,0
		дополнительного за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1,0
3.	Наличие структурных подразделений (филиалов)	за каждое указанное структурное подразделение	10,0
4.	Наличие интернатов	наличие	1,0
5.	Количество общеобразовательных, общеразвивающих дополнительных программ по направленностям	из расчета количества ООДП	1,0
6.	Результативность участия воспитанников на различных конкурсах, соревнованиях:		
	международный, всероссийский	за каждого победителя, призера	5,0
	республиканский		3,0
7.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	за каждого участника	3,0
8.	Наличие статуса инновационной площадки:		
	ФИП (федеральная инновационная площадка)	наличие	50,0
	РИП (республиканская инновационная площадка)		40,0
	КРИП (кандидат на республиканскую инновационную площадку)		30,0
МИП (муниципальная инновационная площадка)	20,0		
9.	Охват детей с ограниченными возможностями здоровья дополнительным образованием	за каждого обучающегося (воспитанника)	5,0
10.	Организация и проведение мероприятий для детей с ОВЗ	за каждое мероприятие	5,0
11.	Организация и проведение мероприятий:		
	улусные	за каждое мероприятие	2,0

	региональные		5,0
	республиканские		10,0
12.	Улучшение и обновление материально-технической базы		10,0
13.	Привлечение внебюджетных и спонсорских средств:		
	Участие в грантовых конкурсах	за каждое участие	30,0
	оказание платных услуг	до 100 тыс. рублей	10,0
		100 -300 тыс. рублей	20,0
300 тыс. рублей и выше		30,0	

## II. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования МР «Вилуйский улус (район)» РС (Я) определяется не чаще одного раза в год комиссией МКУ «Вилуйское УУО» на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в разделе I, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается МКУ «Вилуйское УУО».

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся Учреждения определяется – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования – дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, – учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных – по 800 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 10 двухдневных – по 50 чел., 3 однодневных – по 200 чел., 2 четырехдневных – по 400 чел. Среднегодовое количество участников составит:

$$\frac{(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4)}{365} = 25,7$$

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

2.6. Начальник МКУ «Вилуйское УУО» может отнести учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

## III. Группы по оплате труда для руководителей муниципальных учреждений сферы образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по объемным показателям)

	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200