

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
с. Богучаны

11.03.2015

№ 330 - п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Детский оздоровительный лагерь «Березка»»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», ст. 47, 48 Устава Богучанского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Березка»», согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Богучанского района по экономике и финансам Н.В. Илиндееву.

3. Постановление вступает в силу со дня, следующего за днём опубликования в Официальном вестнике Богучанского района и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года.

Глава администрации
Богучанского района

В.Ю. Карнаухов

Приложение к
Постановлению администрации
Богучанского района от 11.03. 2015г. №330-п

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ
ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «БЕРЕЗКА»»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Березка»» (далее Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений», Постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Детский оздоровительный лагерь «Березка» (далее учреждения).

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников включает в себя:

- минимальные базовые оклады по профессиональным квалификационным группам;
- компенсационные выплаты (размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- стимулирующие выплаты (размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, иных поощрительных выплат).

2.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Богучанского района.

2.6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 25%
- при наличии первой квалификационной категории – 15%
- при наличии второй квалификационной категории – 10%

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, работникам могут быть установлены следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов);
- выплаты за работу в сельской местности;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются для специалистов в размере 25 процентов от должностного оклада.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.7. К заработной плате работников устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

- районный коэффициент – 30 %;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера – до 50 %.

3.8. Размер компенсационных выплат 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, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 ТК РФ).

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом должностного оклада работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

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

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работы производилась сверх месячной нормы рабочего времени (статья 153 ТК РФ).

3.11. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.4. Персональные выплаты: за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты, размер и порядок выплаты которой установлены пунктом 4.5. статьи 4 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», (далее - региональная выплата).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложении №2 к настоящему Примерному положению, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения по вопросам оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

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

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\sum B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

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

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом квартале.

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

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 7167 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, устанавливаются в соответствии с подразделом 4.1 раздела 4 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.2. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

5.3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежемесячно с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Богучанского района (далее – рабочая группа).

5.4. Управление образования представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, являющуюся основанием для премирования руководителя учреждения.

5.5. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

5.6. 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 управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя учреждения определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы устанавливается сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

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

5.10. Размер персональных выплат руководителю учреждения, определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

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

1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 193,0

2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер окладов, ставок заработной платы, руб.
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	4 103
3 квалификационный уровень	4 707
4 квалификационный уровень	5 153
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	2 466
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2 квалификационный уровень	2 882

4. 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	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
3 квалификационный уровень	6 218,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
5 квалификационный уровень	4 961,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 751,0

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Детский оздоровительный лагерь «Березка»

Виды, условия, размеры и порядок установления
выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников МБУ «Детский оздоровительный лагерь «Березка»»

Должности	Критерии оценки	Условия	Предельный размер к
-----------	-----------------	---------	---------------------

	результативности и качества труда работников МБУ «ДОЛ Березка»	наименование	индикатор	окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
Старший воспитатель, воспитатель, помощник воспитателя, старший вожатый, вожатый, педагог-психолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	10
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Отсутствие самовольных уходов воспитанников	Отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников	0	20
	Отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	Наличие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	5	20
	Привитие норм и правил совместного проживания воспитанников (поведения и общения)	Отсутствие случаев нарушения дисциплины	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0	20
	Эффективность работы по созданию коллектива	Социально- психологический климат в коллективе, способствующий мотивации к обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	Высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов	20
Врач, санитарный врач, медсестра, санитарка, диетсестра	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0 Устранение предписаний в установленные сроки	20 30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание здоровьесохраняющей среды в учреждении			20
Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	Отсутствие предписаний контролирующих органов	0 Устранение предписаний в установленные сроки	20 3 0
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	20
Кладовщик, сестра хозяйка, рабочий по обслуживанию зданий, водитель, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, мойщик посуды, уборщик, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно- разгрузочные работы	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	20
Заведующий хозяйством	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарём, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100 %	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	10
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недостаточности и неустановленного оборудования	10
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100 %	10

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Детский оздоровительный лагерь «Березка»»

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Индикатор	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставка заработной платы
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления воспитательно-оздоровительного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-оздоровительного процесса; Обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; Эффективность финансово-экономической деятельности	В соответствии с Уставом	15%
		Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Плановое исполнение бюджета	15%
		Своевременное и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
		Обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	5%
Сохранение здоровья воспитанников в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием; Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие жалоб	5%
		Отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;		10%

	Отсутствие нарушений трудового законодательства;		5%
	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	Наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МБУ «Детский оздоровительный лагерь «Березка»»

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1.	При наличии высшей квалификационной категории При наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	Опыт работы в занимаемой должности: от 1 года до 5 лет При наличии ученой степени кандидата педагогических наук, культурологии, искусствоведения При наличии ученой степени доктора педагогических наук, культурологии, искусствоведения При наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры» При наличии почетного звания начинающегося со слова «народный» От 5 до 10 лет При наличии ученой степени кандидата педагогических наук, культурологии, искусствоведения При наличии ученой степени доктора педагогических наук, культурологии, искусствоведения При наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник культуры» При наличии почетного звания начинающегося со слова «народный» Свыше 10 лет При наличии почетного звания начинающегося со слова «народный»	5% 15% 20% 15% 20% 15% 25% 30% 25% 30% 25% 40%
3.	Работа в сельской местности	25%