

муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества»
Петровского района Тамбовской области

18.10.2013 г.

Приказ
с. Петровское

№ 33

Об утверждении положения об оплате труда с критериями эффективности работы

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления главы района от 29.05.2009 № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 05.03.2011), ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества», согласованное с представителем трудового коллектива, разработанное с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с Примерным положением (Приложение №1);

2. Утвердить баллы, в соответствие с критериями оценки и показателями эффективности работников (Приложение №2);

3. Утвердить штатное расписание учреждения в новой редакции;

4. Заключить в установленном порядке дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения.

Директор МБОУ ДОД «ДДТ» _____ И.В.Смольникова

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Дом детского творчества»
Петровского района Тамбовской области

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения Петровского района (далее – Положение), разработано на основании решения Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009г. № 119 «О Положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», в соответствии с постановлением главы района от 29.05.2009г. № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 14.07.2009 и от 05.03.2011), и постановлением администрации района от 05.03.2011 № 169 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета», постановления главы района от 11.10.2011 № 948 «О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению администрации района от 19.09.2011 № 865 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Петровского района»; постановлению администрации района от 03.11.2011 № 1033 «О внесении изменений и дополнений в приложение к постановлению администрации района от 19.09.2011 № 865 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Петровского района»; «О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» № 1021 от 28.10.2011

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Петровского района Тамбовской области (далее – учреждения).

3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления и выплаты;

условия установления размер выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления размер выплат стимулирующего характера;

выплаты социального характера, основные условия их установления и осуществления;

условия оплаты труда руководителя;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного, районного бюджетов; средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в

соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления главы района от 29.05.2009 № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 14.07.2009 и от 05.03.2011).

2. Постановлением администрации района от 05.03.2011 № 169 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств районного бюджета» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.1. По профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2310 рублей.

2.2. По профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2640 рублей.

2.3. По профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 3806 рублей.

2.4. По профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 4400 рублей.

3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25.11.1992 № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления и выплаты

1. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении к настоящему Положению.

Учреждение, в пределах средств фонда оплаты труда, может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных постановлением главы района от 29.05.2009 № 396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 14.07.2009 и от 05.03.2011).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается постановлением администрации района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовая минимальная ставка, базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала, образуют ставку, оклад (должностной оклад). Все остальные повышающие коэффициенты начисляются на ставку, оклад (должностной оклад) и новый оклад не образуют.

2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент. Размеры и условия установления данного коэффициента определяются в положении по оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре.

4. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - устанавливается повышающий коэффициент - 0,20 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному труду.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

6. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - до 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - до 0,15.

7. Для работников муниципального образовательного учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности - повышающий коэффициент - 0,25;

8. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

9. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении, размере, периоде и условиях выплаты персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику. Размер данного коэффициента - до 3,0.

10. Размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируется в трудовом договоре.

11. Повышающие коэффициенты, указанные в данном разделе Положения, определяются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, образованных с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности основного персонала, и в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и осуществления.

1. Оплата труда работников МБОУ ДОД «ДДТ», занятых на работе с особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Перечень конкретных работ и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест.

1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается от оклада (должностного оклада), тарифной ставки или в абсолютных размерах, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах фонда оплаты труда.

1.2.2. При выполнении работником:

объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норму;

1.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. За первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

1.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

1.4.1. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

1.4.2. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников, условия их установления и осуществления

1. Для работников учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия выплаты работникам учреждения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются в соответствии с Положением «О распределении стимулирующей части ФОТ между работниками МБОУ ДОД «Дом детского творчества» (Приложение 2).

1.2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться директором Учреждения, с учётом мнения представительного органа сроком на 1 год. В случаях несоответствия достижений педагогических работников выше перечисленным критериям (при подведении итогов работы за год), стимулирующие выплаты прекращаются распоряжением директора Учреждения, с учётом мнения представительного органа.

1.3. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

1.3.1. В стаж непрерывной работы включается:
время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение, работа в котором непосредственно предшествовала военной службе;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Таблица 1.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

1.3.2. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

1.3.3. В случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, указанная выплата устанавливается с момента наступления права на её назначение или изменение. При этом производится перерасчет среднего заработка.

1.4. Выплата премий работникам Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения и в соответствии с Положением «О порядке премирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» (Приложение 3).

1.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

2. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, образованных с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности, и закрепляются в трудовом договоре с работником.

VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и осуществления.

1. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

1.2. Суммы, начисленные работникам на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения за два месяца об увольнении при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества учреждения;

1.4. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.6. Единовременное денежное вознаграждение педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области "За верность педагогической профессии" (далее – нагрудный знак).

Нагрудным знаком награждаются педагогические и руководящие работники, имеющие педагогический стаж не менее 25 лет, при их увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (за исключением досрочной трудовой пенсии по старости).

Награждение нагрудным знаком производится в порядке и на условиях, установленных постановлением Администрации Тамбовской области от 26.08.2011 № 1113 "О внесении изменений в постановление администрации области от 21.09.2006 № 1061 "Об учреждении поощрений администрации Тамбовской области".

Работникам, награжденным нагрудным знаком, в соответствии с принятыми образовательными учреждениями правовыми актами, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 000 рублей в пределах средств, ежегодно выделяемых:

муниципальным общеобразовательным учреждениям в качестве субвенций на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования;

муниципальным образовательным учреждениям в пределах фондов оплаты труда.

2. Для работников учреждения, в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 1. данного раздела настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4. Расчет и определение размеров выплат социального характера, указанных в данном разделе настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

2. Оплата труда руководителя учреждения.

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет 9000 рублей.

2.2. Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.2.1. за владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию - 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию - 0,15;

2.2.2. за наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;

2.2.3. за почетное звание:

«заслуженный» - 0,20;

«доцент» - 0,10;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями - 0,15;

2.2.4. за работу в учреждении, условия труда в котором отличаются от нормальных (в т.ч. расположенность учреждения в сельской местности) - 0,25;

2.2.5. за масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0005;

за каждого работника списочного состава 0,0003;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

2.2.6. персональный повышающий коэффициент – не более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент может быть установлен высококвалифицированному работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении, размере, периоде и условиях выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику.

2.3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.3.1. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - при совмещении профессий (должностей).

Данная выплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

2.3.2. иные компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством РФ, установленные при наличии соответствующих оснований, в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным с учетом квалификационной категории, в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

2.4. Руководителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

2.4.1. за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы учреждения составляет 109. Цена одного балла составляет 100 рублей.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на очередной учебный год в абсолютной сумме в зависимости от количества установленных баллов.

2.4.2. за стаж непрерывной работы.

Размер выплат за стаж непрерывной работы Руководителю устанавливается постановлением администрации района.

В стаж непрерывной работы включается: время работы в данном учреждении в педагогических должностях; время работы в занимаемой должности; время работы в должности заведующего филиалом образовательного учреждения; время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение, работа в котором непосредственно предшествовала военной службе; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	5-10
от 5 до 10 лет	10-15
от 10 до 15 лет	15-20
от 15 и более	20-30

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с

учетом мнения представительного органа работников.

В случае, если право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения руководителем государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, указанная выплата устанавливается с момента наступления права на её назначение или изменение. При этом производится перерасчет среднего заработка.

2.4.3. премии по итогам работы:

- по итогам работы за год - до 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - до 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

2.5. Руководителю устанавливаются выплаты социального характера, предусмотренные разделом VI. настоящего Положения.

VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательного учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

2. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей образовательного учреждения (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3. Объем преподавательской (учебной) работы учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление педагогической (в т.ч. воспитательной) работы, предусмотренной должностными обязанностями, определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении, учебная нагрузка на учебный год для учителей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно учителю, преподавателю ставки заработной платы.

учителям, преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебная нагрузка, при ее распределении на очередной учебный год, устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям, преподавателям на период нахождения основного работника в отпуске.

4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год учителям и преподавателям образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов (групп), учащихся (воспитанников) и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская (учебная) работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I года обучения. При этом, количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество учебных занятий продолжительностью не превышающих 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической

работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

6. В случае установления педагогическим работникам (с их согласия) часов преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата труда данных работников осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

7. В случае установления педагогическим работникам (с их согласия) часов преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», данным работникам устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы.

Размер доплаты определяется в соответствии с подпунктом 1.2. пункта 1. раздела IV. настоящего Положения, в пределах фонда оплаты труда.

8. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся (воспитанников) и часов по учебным планам и программам.

9. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного

года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

		Приложение №1 к Положению об оплате труда			
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ					
№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер рекомендуемого оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1	1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	2310	1	2310
2	1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня "				
1	1	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	2310	1	2310
3	1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "				
1	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	2310	1	2310
4	1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"				
1	1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	2310	1	2310
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
5	2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"				

1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автобуса	2640	1	2640
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2640	1	2640
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2640	1	2640
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2640	1	2640
6	2.2 ПКГ "Учебно-вспомогательного персонала второго уровня "			
1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	2640	1	2640
2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	2640	1	2640
7	2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "			
1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, техник, художник;	2640	1	2640
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством; должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	2640	1	2640
3	Заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	2640	1	2640
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	2640	1	2640
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	2640	1	2640
8	2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"			

	1	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	2640	1	2640
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
9		3.1. ПКГ должностей педагогических работников			
	1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3806	1,05	3996
	2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3806	1,1	4187
	3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	3806	1,2	4567
	4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	3806	1,25	4758
10		3.2. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"			
	1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	3806	1	3806
	2	<i>Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория</i>	3806	1	3806
	3	<i>Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория</i>	3806	1	3806
	4	<i>Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"</i>	3806	1	3806

	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских: заместитель главного бухгалтера, заместителя начальника (заведующего) отдела	3806	1	3806
11		3.3. ПКГ "Врачи и провизоры"			
	1	Врачи-специалисты	3806	1	3806
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
12		4.1. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"			
	1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	4400	1	4400
13		4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	4400	1,05	4620
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	4400	1,1	4840

Приложение №2
к Положению
об оплате труда

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части ФОТ между
работниками МБОУ ДОД «Дом детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты работникам учреждения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда

работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), решением Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009 №119 «О положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», постановлением главы района от 29.05.2009 №396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и Постановлением администрации Петровского района № 359 от 26.04.2013 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения между работниками учреждения (далее – Положение) отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты и направлено на:

- качество выполняемых работ,
- высокие результаты и эффективность работы.

1.3. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые МБОУ ДОД «ДДТ» определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения.

1.4. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

2. Рассмотрение и утверждение размера стимулирующей надбавки

2.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника образовательного учреждения.

Решение об установлении указанных выплат руководителю образовательного учреждения принимается Учредителем, другим работникам - руководителем образовательного учреждения после согласования с представительным органом работников.

2.2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется один раз в год: в августе-сентябре – по итогам предыдущего учебного года.

2.3. Размеры стимулирующих работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности их работы.

2.4. Оценка результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения осуществляется на основании критериев и показателей работы с указанием максимального коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности труда работников.

2.5. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием представительного органа работников.

2.6. Размер стимулирующих выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на стимулирующие выплаты по результатам работы (в % от расходов на оплату труда);

б) Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работодателем с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, за прошедший учебный год, по балльной системе.

Максимальное количество баллов по всем критериям оценки эффективности работы составляет 109. Цена одного балла составляет 100 рублей.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на очередной учебный год в абсолютной сумме в зависимости от количества установленных баллов.

на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения в августе производится подсчет баллов за предыдущий учебный год по всем критериям и показателям с учетом их коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, определяется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

Рабочей комиссией составляется протокол и подписывается председателем и членами рабочей комиссии.

На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах за результативность и эффективность труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

2.7. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

2.8. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или

внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ работникам

Для расчета выплат стимулирующей части для каждой категории /должности устанавливаются основные критерии. По каждому вводятся коэффициенты (баллы) и шкала показателей.

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя

Критерии оценки и показатели эффективности

Должность: директор учреждения дополнительного образования детей		
Критерии оценки: Доступность качественного образования и воспитания		
1. Позитивная динамика количества реализуемых программ различных направленностей в сравнении с предыдущим годом	2,0	
2. Позитивная динамика процента охвата детей, посещающих учреждения дополнительного образования в сравнении с предыдущим годом	2,0	
3. Эффективность использования возможностей образовательного учреждения по охвату детей дополнительным образованием	1,0	
4. Отсутствие учащихся, не приступивших к занятиям	1,0	
5. посещаемость занятий детьми	2,0	
6. Уменьшение доли педагогических работников пенсионного возраста в общей их численности в сравнении с предыдущим годом	2,0	
7.результативность участия в районных, областных, всероссийских конкурсах и мероприятиях	2,0	
8. Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	1,0	
9. Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (за последние пять лет)	1,0	
10. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:	1,0	
- на уровне прошлого года	2,0	
- повысилась		
11. Высокий уровень организации и проведения массовых мероприятий с обучающимися	1,5	
12. Создание и развитие связей общеобразовательного учреждения с другими образовательными системами	2,0	
Максимально возможное количество баллов по	19,5	

критерию I		
Критерии оценки II: Инновационная деятельность		
1. Участие образовательного учреждения в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности (наличие экспериментальных площадок), участие в федеральных и региональных проектах	2,0	
2. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления в средствах массовой информации, на сайте учреждения	1,0	
3. Продуктивность реализации программы развития учреждения, ее соответствие приоритетным направлениям развития образовательной системы (дается анализ программы развития ОУ)	2,0	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	5,0	
Критерии оценки III: Создание условий для сохранения здоровья обучающихся		
1. Социально-психологический климат в трудовом и ученическом коллективе (отсутствие случаев травматизма, нарушений трудового законодательства, подтвердившихся фактов, изложенных в обращении граждан)	2,0	
2. Оздоровление воспитанников в каникулярное время	0,5	
- на уровне прошлого года	1,0	
- выше уровня прошлого года		
Максимально возможное количество баллов по критерию III	3,0	
Критерии оценки IV: Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств		
1. Динамика развития материального обеспечения образовательного учреждения	2,0	
2. Соблюдение нормативной наполняемости классов, групп	2,0	
3. Привлечение внебюджетных средств	1,0	
4. Соблюдение установленного порядка привлечения целевых взносов и внебюджетных средств	1,0	
5. Предоставление платных образовательных услуг	1,0	
6. Оптимальность штатного расписания	0,5	
Максимально возможное количество баллов по критерию IV	7,5	
Критерии оценки IV: Эффективность использования в управленческой деятельности информационно-коммуникационных технологий		
1. Наличие сайта учреждения	1,5	
2. Наличие интернет-страницы учреждения	1,0	
3. Наполняемость и информативность сайта	1,0	
4. Обновление информации не менее одного раза в две недели	1,0	
5. Организация работы электронной почты, включая	1,0	

филиалы			
6. Качество и полнота заполнения основных разделов АИАС «Директор»	1,5		
Максимально возможное количество баллов по критерию V	7		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям:	42		
Должность: педагог дополнительного образования, старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-организатор, методист			
Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени			
Показатели	Расчет показателей	шкала	
Сохранение количества учащихся, воспитанников, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	Количество обучающихся выбывших по причине неудовлетворительной успеваемости / к общему количеству обучающихся в группе	Отсутствие показателя – 0 баллов Наличие показателя – 2 балла;	2 балла
Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом	на том же уровне -выше	1,0 1,5	1.5 балла
Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)	Количество мероприятий (за каждое мероприятие отдельно)	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	5 баллов
Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками	-всероссийские -региональные -муниципальные	1,5 1,0 0,5	1.5 балла
Охват обучающихся (воспитанников) каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом	-на том же уровне -выше	0,5 1,0	1 балл
Охват обучающихся (воспитанников), оздоровительными мероприятиями в	-на том же уровне	0,5 1,0	1 балл

сравнении с предыдущим периодом	-выше		
Отсутствие травм на занятиях	Наличие показателя Отсутствие показателя	0 баллов 2 балла	2 балла
Подготовка призеров олимпиад, конкурсов и т.д.	Количество призеров (за каждого призера отдельно)	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	5 баллов
Проведение праздничных мероприятий в районе	Количество мероприятий	за каждое мероприятие отдельно	5 баллов
Максимально возможное количество баллов по критерию I			24,0
Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность			
Показатели	Расчет показателей	шкала	
Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	Наличие показателя Отсутствие показателя	1,58 балл 0 баллов	1,58 балл
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, программ и т.п., прошедших экспертную оценку и применяемых в образовательном процессе.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов (основание справка директора ОУ)	5 баллов
Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	Количество реализуемых проектов и программ	Всероссийский - 7 баллов Район (не менее 2-х проектов в год) – 3 балла; Регион (не менее 2-х проектов в год) – 5 баллов;	7 баллов
Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.	Количество мероприятий (за каждое мероприятие отдельно)	Всероссийский уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 3 балла; Муниципальный уровень – 2 балла;	5 баллов

Организация научно-исследовательской работы с учащимися	Руководство научно-исследовательской работой, подготовка выступления, презентаций обучающихся на конференциях	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла	5 баллов
Разработка сценариев мероприятий	Количество мероприятий (за каждое мероприятие отдельно)	Региональный уровень – 5,39 баллов; Муниципальный уровень – 3,39 балла; Внутриучрежденческий – 2,39 балла;	5,39 баллов
Своевременное и качественное ведение банка данных детей	Наличие показателя Отсутствие показателя	2,59 балла 0 баллов	2,59 балла
Организация совместной деятельности ДДТ с образовательными учреждениями района	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации воспитанников	на том же уровне -выше	1,0 1,5	1,5 балла
Разработка инновационных проектов	Наличие показателя Отсутствие показателя	3 балла 0 баллов	3 балла
Разработка экспериментальных и авторских программ дополнительного образования детей	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 баллов 0 баллов	5 баллов
Руководство методическими объединениями	Системность работы по результатам мониторинга	Муниципальный уровень- 5 баллов Школьный уровень- 4 балла	5 баллов
Использование педагогом мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр.	Количество занятий с учащимися (в том числе занятий, с использованием мультимедийны	- для моделирования урока – 0,5 баллов; - для контроля и учета базовых знаний учащихся – 1 балл; - для	1,5 балла

	х средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры.	индивидуальных траекторий обучения учащихся 1,5 балла	
Эффективная работа по укреплению материально-технической базы образовательного учреждения	Работа педагога в написании проектов, конкурсов, программы развития и т.п.	Региональный уровень – 10 баллов Муниципальный уровень – 5 баллов	10 баллов
Участие в профессиональном конкурсе муниципального, регионального или всероссийского уровня	Участие 3 призовое место 2 призовое место 1 призовое место	Муниципалитет - 2 балла; Регион – 4 балла Муниципалитет - 3 балла Регион – 5 баллов Муниципалитет - 4 балла Регион – 6 баллов Муниципалитет - 5 баллов Регион – 7 баллов	7 баллов
Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса на работу педагога	Нет жалоб Письменная жалоба	0 баллов Минус 10 баллов	Минус 10 баллов
Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим годом	Количество обучающихся пропустивших занятия без уважительных причин /общее кол-во обучающихся в группе	Пропуски занятий без уважительной причины менее 5% обучающихся - 2 балла; Менее 10% обучающихся – 1 балл. Более 10% - 0 баллов	2 балла
Сохранение контингента, воспитанников, учащихся - на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	Количество обучающихся выбывших по причине неудовлетворительной успеваемости / к общему	Отсутствие показателя - 0 баллов Наличие показателя — 1 балл	1 балл

	количеству обучающихся в группе		
Распространение передового педагогического опыта	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Наличие публикаций в прессе	Наличие показателя Отсутствие показателя	2 балла 0 баллов	2 балла
Применение в работе здоровьесберегающих технологий	Количество обучающихся с ослабленным здоровьем /к общему количеству детей в группе (по результатам медицинского осмотра)	Менее 20% больных детей - 2 балла; Более 20% больных детей – 0 баллов	2 балла
Работа в научно-экспериментальной площадке (разработка, апробация и внедрение)	Наличие показателя Отсутствие показателя	5 баллов 0 баллов	5 баллов
Максимально возможное количество баллов по критерию II			72,56балла
			1 балл

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке премирования работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества»

Общие положения.

Данное положение регламентирует порядок премирования работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» (далее Учреждение).

1.1. Положение разработано на основе следующих нормативных актов: Постановления администрации Тамбовской области от 10.02.2009 №126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями), решения Петровского районного Совета народных депутатов от 17.03.2009 №119 «О положении «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работникам муниципальных учреждений Петровского района», постановления главы района от 29.05.2009 №396 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений» и Постановления администрации Петровского района № 359 от 26.04.2013 «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений».

1.3. Положение действует с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников Учреждение в результатах своего труда, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач;
- повышения качества работы, результативности роста профессионального мастерства, внедрение передового педагогического опыта;
- укрепления и развития материально-технической базы Учреждения;
- материальной поддержки остро нуждающихся работников.

1.2. Для реализации поставленных целей Положением предусматривается система поощрений (премирования) работников Учреждения:

- Административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- младшему обслуживающему персоналу.

1.3. Учреждение самостоятельно в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет размеры премий.

2. Премирование работников Учреждения производится при условии наличия достаточных денежных средств в фонде оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников МБОУ ДОД «ДДТ».

3. Премии работникам Учреждения устанавливаются комиссией по материальному поощрению

4. Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

5. Премирование работников Учреждения не производится в случаях:

- 5.1. нарушения трудовой дисциплины;
- 5.2. нарушения техники безопасности и охраны труда;
- 5.3. нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора, Устава МБОУ ДОД «ДДТ»;
- 5.4. нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- 5.5. нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтверждённых служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей);
- 5.6. низкое качество хозяйственной деятельности (для обслуживающего персонала).

6. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации, комиссии по поощрению и представителя трудового коллектива МБОУ ДОД «ДДТ», а также при изменении действующего Законодательства РФ.

2. Порядок премирования работников Учреждения.

2.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно и ежеквартально по результатам работы за квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

2.2. Ежеквартальное и ежемесячное премирование работников Учреждения производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБОУ ДОД «ДДТ», в котором указываются размеры премии по каждому работнику (в процентном отношении или в суммарном выражении).

2.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по Учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3. Показатели премирования работников МБОУ ДОД «Дом детского творчества».

3.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование педагогических работников МБОУ ДОД «ДДТ» производится по следующим показателям (не более одного должностного оклада)

№ пункта	Критерии премирования	Количество % Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
2	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
3	достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
4	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
5	Качественное проведение учебных занятий.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
6	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
7	участие в инновационной деятельности	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
8	Повышение квалификации через посещение семинаров, курсов различного уровня	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
9	Организация наставничества над молодыми специалистами	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
10.	Разработка нормативно - правовой документации	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
11.	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, высокий уровень воспитательной работы	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
12.	Организация внеклассной спортивной и физкультурно-оздоровительной работы	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7

13.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся воспитанников, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, за активную пропаганду здорового образа жизни	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
14.	Работа с детьми с дивиантным поведением	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
15.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
16.	Высокий уровень организации работы с родительской общественностью	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
17.	Организация работы с опекаемыми детьми (по представлению общественного инспектора по работе с опекаемыми)	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
18.	Высокий уровень организации работы по правилам дорожного движения, правилам пожарной безопасности, охране труда и технике безопасности в группе	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
19.	Выставочная деятельность педагога и обучающихся на различных уровнях	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
20.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
21.	Активная общественная работа	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
22.	Образцовое содержание кабинета: санитарное, эстетическое состояние кабинета, работа по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
23.	Организация и проведение текущего ремонта школы.	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
24.	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
25.	Высокий уровень организации и активное участие в летней оздоровительной кампании	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5 на 3% - 0,7
26.	Вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и	на 1% – 0,3 на 2% - 0,5

	методов обучения и воспитания	на 3% - 0,7
27.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся воспитанников	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
28.	Обеспечение качества и необходимого уровня санитарно-гигиенических условий обучения, отсутствие нарушений норм и правил охраны труда в образовательном процессе	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
29.	Высокий уровень организации методической и инновационной работы в Учреждении	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
30.	Разработка и реализация творческих проектов.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
31.	Сохранение контингента обучающихся воспитанников	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
32.	Создание условий для организации образования детей по индивидуальным планам, с целью социальной защиты детей с ограниченными возможностями здоровья и одаренными детьми.	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
33.	Создание условий и стимулирование качественного развития профессиональной компетенции педагогов Учреждения	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
34.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
35.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
36.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
37.	Качественное выполнение образовательных и воспитательных планов и программ	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9
38.	Организация образовательного процесса, обеспечивающего стабильные результаты подготовки обучающихся воспитанников	на 1% – 0,5 на 2% - 0,7 на 3% - 0,9

3.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование обслуживающего персонала производится по следующим показателям

№ пункта	Критерии премирования	Количество (%) Прирост за истекший период (месяц, триместр, квартал)
1.	Эффективность и качество выполняемых работ	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3

		на 3% - 0,5
2.	Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
3.	Работа по сохранности здания, оборудования и имущества	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
4.	Активное участие в ремонте Учреждения	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
5.	Состояние закреплённых участков, оборудования и инвентаря, рабочего места	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
6.	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдения правил техники безопасности	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
8.	Качественная подготовка Учреждения к новому учебному году	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5
9.	Материальная ответственность.	на 1% – 0,2 на 2% - 0,3 на 3% - 0,5

4. Единовременное премирование работников МБОУ ДОД «ДДТ» производится при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива МБОУ ДОД «ДДТ» (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения и т.п., но не более одного должностного оклада), и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения – в размере до 100% от должностного оклада).

5. Размер премирования корректируется приказами по МБОУ ДОД «ДДТ» в соответствии с экономией фонда оплаты труда.

Приложение №2
к приказу №33 от 18.10.2013 года

1. Семенова Ольга Леонидовна – 20,58 баллов
2. Стеблева Елена Вадимовна – 20,58 баллов
3. Платонова Елена Викторовна – 20,58 баллов
4. Гладких Елена Викторовна – 20,58 баллов
5. Ломакина Светлана Анатольевна – 10,82 баллов
6. Миронов Владимир Васильевич – 13,78 баллов
7. Моисеева Ольга Александровна – 4,39 балла
8. Пичков Дмитрий Анатольевич – 11 баллов
9. Щербакова Ульяна Юрьевна – 20,58 баллов
10. Сметанникова Галина Михайловна – 5,59 баллов
11. Семенова Ольга Леонидовна – 3,7 балла