

Отдел образования администрации муниципального района
«Город Людиново и Людиновский район»
Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования «Дом детского творчества»

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива
МКОУДО «Дом детского творчества»
протокол № 9 от « 20» марта 2019 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
от « 9» апреля 2019 г. № 64/1

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
протокол № 11 от « 9» апреля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда

г. Людиново, 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.144, 145, распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Приказом Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Законом Калужской области от 29.05.2009 № 550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений», отраслевым соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Решением Людиновского Районного Собрания № 417 от 19.02.2015 г. и устанавливает отраслевую систему оплаты труда работников МКОУ ДО «Дом Детского творчества (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим Положением, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива, с учётом мнения работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по Учреждению и распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается директором.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из муниципального бюджета, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.8. Положение определяет виды, условия, размеры доплат и надбавок, премирование работников, оказание материальной помощи.

1.4. Дополнения и (или) изменения настоящего Положения могут быть приняты как в форме отдельных дополнений или изменений, так и в новой редакции.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Установление окладов (должностных окладов) осуществляется за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

2.3.Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Под выплатами, носящими компенсационный характер, понимаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности характером отдельных видов труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты, повышение окладов (ставок заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

3.2. Оплата труда водителя автомобиля, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (тяжесть труда), в повышенном размере (4% от оклада) производится по результатам специальной оценки условий труда от 10.04.2015 года №МК39ДС-ЗЭ-15, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за работу в ночное время с 22 до 6 часов производится в размере 35% за фактически отработанное время.

3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, при наличии финансовых средств. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором.

3.6. Доплата за сверхурочную работу определяется в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.7. Конкретный размер доплат устанавливается в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы. Эти виды работ допускаются в одном и том же Учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и оказания услуг.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального стимулирования труда педагогических и иных работников Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах утверждённой учредителем сметы и объёмом средств поступивших от приносящей доход деятельности.

Средства, полученные Учреждением от приносящей доход деятельности, могут быть распределены на стимулирующие и компенсационные выплаты всем работникам Учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавки за учёную степень,
- премиальные выплаты,
- поощрительные выплаты,
- доплаты отдельным категориям работников.

4.3.Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

4.4.Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, с учётом Коллективного договора, локальных актов Учреждения.

4.5.При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения рекомендуется исходить из количественных и качественных показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, при достижении которых данные выплаты производятся.

4.6. Премииальные выплаты могут производятся работникам Учреждения по результатам их работы как в процентном отношении к базовому, должностному окладу, так и в абсолютном значении.

При определении размеров премиальных выплат следует учитывать следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работниками должностных обязанностей,
- эффективное использование бюджетных средств,
- проявленная инициатива и творчество при исполнении трудовых обязанностей,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, проектов, соревнований, конкурсов и др.,

- качественная подготовка объектов к новому учебному году, отопительному сезону, проведение ремонтных работ;
- участие в выполнении особо важных работ, эффективно влияющих на имидж Учреждения;
- качественное выполнение порученной работы связанной с обеспечением уставной деятельности Учреждения,
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетных документов,
- высокое качество образовательной деятельности;

4.6. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утверждённой сметы, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.6.1. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ.

4.6.2. Премияльные выплаты за выполнение поручений руководителя выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения поручений:

- за общие результаты труда по итогам работы за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, за календарный, учебный год.

4.7. Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом показателей и критериев оценки эффективности и качествам труда работников Учреждения:

- стимулирующие выплаты за выполнение дополнительной необходимой работы, не входящей в круг обязанности работника, могут быть установлены как на месяц, полугодие, учебный год единовременно, так и на срок, установленный приказом руководителя Учреждения.

4.8. Критерии оценки эффективности и качества труда работников устанавливаются Коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами Учреждения.

5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в виде:

- надбавки за интенсивность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

5.2. Выплаты за интенсивность, устанавливаемые надбавок за интенсивность труда всем категориям работников на срок не более одного календарного года, учебного года:

- Сложность выполняемой работы, которая определяется для педагогических работников: двух сменностью занятий, работой в инновационном режиме, применением современных образовательных технологий, систематическим участием в конкурсном и соревновательном движении, публикации передового опыта, трансляции передового опыта, дополнительной работе с социальными партнёрами, оперативность и срочностью выполнения

поставленных задач, увеличение объёма работы, работы с родителями, работы в микрорайоне по социальным проектам

- Для заместителей директоров: развитием инновационной деятельности Учреждения, обеспечение стабильного роста качества образования, информационно – методического обеспечения образовательного процесса, срочность выполнения аналитической и отчётной работы, внедрения инновационных проектов, увеличение объёма работы, в связи с расширением зоны обслуживания, выполнение работы с общеобразовательными организациями, социальными партнёрами, сетевое взаимодействие с социальными партнёрами
- Для технических работников: срочностью, повышенным качеством, безаварийностью, безотказной и бесперебойной работой хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения Учреждения, увеличение объёма работы
- Для специалистов: срочностью выполняемой работы, внедрению электронного документооборота, своевременного анализа и внедрения современных методов работы, увеличение объёма работы, работа в инновационном режиме

5.3. Работникам, заключившим с администрацией договор о полной материальной ответственности, производится доплата в размере 10% от базового оклада.

Выплаты за интенсивность труда максимальными размерами не ограничиваются и могут быть установлены на месяц, полугодие, учебный год.

Педагогическим работникам, осуществляющим руководство экспериментальной группой, творческой группой, предметной комиссией производится доплата в размере 15% от базового оклада.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность с детьми инвалидами, производится доплата в размере 20% от оплаты за педагогическую нагрузку на каждого ребёнка – инвалида.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность с детьми, стоящими на учёте в КДН, ПДН производится доплата в размере 10 % от базового оклада. Доплаты могут быть установлены на полугодие, учебный год.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам за:

- Руководство кабинетами;
- Руководство группами обучающихся, получающих платные образовательные услуги;
- Руководство отделами;
- Работа в образцовом детском коллективе;
- Сохранность контингента обучающихся более 85%;
- Качественный и стабильный рост результатов воспитанников, детских коллективов в отношении предыдущих трёх лет;
- Надбавка молодому специалисту устанавливается в размере 1000 рублей ежемесячно, в соответствии с Коллективным договором.

Выплаты могут быть установлены на полугодие, учебный год.

6. Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество устанавливаются в виде следующих надбавок:

6.1. Надбавка за качество выполняемой работы или иной деятельности (конкретная выполняемая работа или основания ее установления), в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника.

6.2. Надбавка за наличие почетного звания при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю подразделения и деятельности самого работника согласно перечню следующих почетных званий:

- -за почетное звание Российской Федерации в размере 1500 рублей;
- за наличие государственных наград Российской Федерации, нагрудных знаков «Почетный работник общего образования Российской Федерации» знаком «Отличник народного просвещения» в размере 1000 рублей в месяц (Закон Калужской области от 29.05.2009 № 550-ОЗ «О ежемесячных денежных выплатах отдельным категориям работников образовательных учреждений»;

6.3. Отдельным категориям работников Учреждения устанавливается доплата до величины прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения (далее - величина прожиточного минимума), при условии, если месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже величины прожиточного минимума, в размере разницы между величиной прожиточного минимума и месячной заработной платой.

Педагогическим работникам и иным работникам может быть установлены стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы на учебный год, полугодие.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы могут быть выплачены по результатам выполнения одного из критериев по итогам прошлого учебного года, текущего учебного года:

- подготовка призеров олимпиад, победителей конкурсов, соревнований, дипломантов научно-практических конференций; и др.
- выполнение плана набора на обучение детей;
- инновации Учреждения, внедрение новых образовательных услуг, инновационных форм образовательной, методической деятельности;
- качественное проведение ремонтных работ в Учреждении, модернизация материально-технической базы Учреждения;
- качественное ведение отчетности;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение общеобразовательных общеразвивающих программ;
- креативный подход в организации мероприятий: праздников, соревнований и т.д.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников и специалистов Учреждения:

- эффективная работа по организации интернет – конкурсов,
- оперативная работа с поставщиками,

- оперативная работа по внедрению электронного документооборота,
- оперативная работа с контрагентами,
- оперативная работа по привлечению социальных партнёров,
- оперативная работа по подготовке локальных актов,
- эффективная организация работы с родителями обучающихся,
- оперативная подготовка документации, отчётных документов,
- оперативная работа по подготовке самообследования Учреждения,
- эффективная работа по организации учебно – воспитательного процесса,
- эффективная организация социального партнерства с организациями всех форм собственности.

Выплаты за эффективность работы могут устанавливаться за один и несколько месяцев, полугодие, учебный год, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Критерии стимулирующих выплат педагогических и иных работников

Наименование стимулирующей выплаты	Качественный показатель	Оценочный показатель
<i>Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры</i>		
За высокие показатели в труде, организацию успешной и эффективной образовательной деятельности,	Качественное освоение обучающимися дополнительной образовательной программы, высокие достижения обучающихся на всероссийском, региональном, муниципальном, городском конкурсах Оптимальные показатели итоговой аттестации, подготовка победителей конкурсов, соревнований Результативную работу в объединениях платной образовательной деятельности	Наличие сертификата, отзыва, справки наличие приказа, диплома
	Высокий уровень развития обучающихся по результатам	По результатам мониторинга
	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс; внедрение современных методов и разработок в образовательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ в учебно-воспитательной работе Проявленную инициативу и творчество при проведении методических недель, оптимальные ЗУНы, сформированные компетенции и компетентности	Наличие методической разработки, перспективного плана, календарного плана, конспекты проведенных мероприятий в электронном виде, отзывы сотрудников, родителей

	Высокая сохранность контингента обучающихся, оптимальная преемственность образовательного процесса	Справка по итогам мониторинга
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По итоговому приказу
Эффективность организации учебно-воспитательной деятельности	Активное участие в воспитательных проектах и программах мастер-классов, совместных мероприятиях детей и родителей Эффективную организацию оздоровительной кампании.	По факту
Эффективная работа по повышению профессионального уровня	Представление передового педагогического опыта на педагогических советах, СМИ, районных и областных семинарах участие в семинарах, открытых мероприятий на уровне учреждения, города, района, области	По факту
Высокий уровень исполнительской дисциплины	За качественное выполнение решений педсоветов, методического совета, совета учреждения, приказов руководителя Поручений учредителя	По факту
	Своевременная сдача отчетных документов, качественное заполнение журналов учета работы педагогов дополнительного образования	По факту
Эффективное использование в образовательном процессе современных образовательных технологий	Применение в работе ИКТ-технологий, здоровье сберегающих технологий, применение методов-проектов, личностно – ориентированных технологий. Работа с электронными ресурсами	Конспекты занятий
Участие в методической работе учреждения	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, проведение мастер-классов, выступление на семинарах, педсоветах, круглых столах	По факту
Участие в инновационной работе	Разработка экспериментальных и авторских образовательных программ, разработка проектов, участие в творческих группах, организация исследовательской деятельности обучающихся	По факту
За выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива учреждения	По факту участия, оценка при обсуждении мероприятия
	Оформление коридоров и холлов, выставочного зала, изготовление нетрадиционного оборудования и интерьерных решений	По факту
Работа над	Системная работа над единой методической	По факту

повышением квалификации	темой, разработка тем по самообразованию, практическое участие в спецкурсах, педсоветах, активная работа с библиотечным фондом и интернет ресурсами	
Работа на имидж учреждения	Лояльность к учреждению, формирование положительной среды в педагогическом и детском коллективе, подготовка публикаций в СМИ и информации на сайт учреждения, участие в смотре художественной самодеятельности, спартакиаде педагогических работников	По факту
Создание педагогически-развивающей среды	Образцовое содержание кабинета, развитие учебно-методического и материально-технического обеспечения, активное участие в проекте «Цветущий вернисаж»	По факту
Эффективная работа с родителями обучающихся	Качественное проведение совместных мероприятий с родителями, участие в родительском лектории, клубе «Семья», организация и проведение родительских собраний, участие в родительских конференциях	По факту
Наставническая деятельность	Качественная реализация персонифицированной программы наставничества	
Методисты, педагог – организатор, социальный педагог, педагог – психолог		
За интенсивность и высокие показатели в труде, стабильность и рост качества обучения	Высокие результаты творческой деятельности воспитанников, педагогов, учреждения на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Дипломы, итоговые приказы
	Внедрение современных технологий, методик, передового педагогического опыта в образовательный и воспитательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ	По факту
	Результативное проведение семинаров, совещаний, конференций и др. на базе учреждения, на уровне района, области	Приказ руководителя
	Креативный и педагогически целесообразный подход к организации проектов, массовых мероприятий, конкурсов, соревнований с применением принципов: коллективного творчества, новизны, взаимопомощи.	Приказ руководителя
	Высокие результаты личного участия в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, проектах, способствующих развитию имиджа учреждения. Развития методической службы учреждения	По факту
	Качественное ведение документации по	По факту

	номенклатуре дел в рамках своей компетенции	
За качество выполнения должностных обязанностей	Высокий уровень подготовки сценариев, программ, методических подборок, портфолио, опыта педагогических работников, родителей креативный и педагогически целесообразный подход к организации проектов с применением принципов: коллективного творчества, новизны, взаимопомощи	По факту исполнения
	Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовка в установленные сроки проектов приказов, смет, планов работы, программ и др. Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	Отсутствие замечаний со стороны руководителя
	Педагогически обоснованное взаимодействие с семьями воспитанников, педагогами отсутствие конфликтных ситуаций, создание работоспособной атмосферы в коллективе	По факту
	Высокое качество организации сетевого взаимодействия с МОУ, социальными партнёрами, общественными организациями и объединениями,	По отзывам и факту работы
За выполнение особо важных и ответственных работ	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ, конкурсном движении.	По факту
	Руководство летними оздоровительными лагерями, отрядами, руководство проектами	По факту
	Качественное и своевременное представление материалов, отражающих деятельность учреждения на сайт учреждения, в СМИ	По факту
Работа на имидж учреждения	Лояльное отношение к политике, традициям, сформированным в учреждении, педагогическом и детском коллективе, участие в смотре художественной самодеятельности, спартакиаде педагогических работников	По факту
	Участие в работе общественных педагогических движениях, объединениях, способствующей популяризации деятельности учреждения, педагогически целесообразное взаимодействие с социальными партнёрами, родителями	По результатам деятельности
Работа над	Активное участие в педагогических советах,	По результатам

профессиональным ростом	семинарах различного уровня, проектной и иной деятельности.	деятельности
	Подготовка портфолио, работа на единой методической темой, темой по самообразованию	По результатам деятельности
Создание педагогически-развивающей среды	Образцовое содержание методических накопительных материалов в методическом кабинете, развитие учебно-методического и материально-технического обеспечения, активное участие в проекте «Цветущий вернисаж»	
<i>Заместители директора, курирующие учебно – воспитательную деятельность</i>		
За интенсивность и высокие показатели в труде За эффективную организацию инновационной работы-организацию управленческой работы	Сформированность эффективного стиля управления, внедрение современных методов управления, способствующих созданию высокой мотивационной среды среди педагогов и специалистов	По результатам деятельности
	Внедрение в учебно – воспитательный процесс современных технологий, методологий, передового педагогического опыта. Организацию инновационной работы, разработке авторских модифицированных программ	По результатам деятельности
	Высокая результативность образовательной, конкурсной, соревновательной деятельности	По результатам деятельности
	Личное участие в муниципальных, областных, всероссийских конкурсах, мероприятиях, в интересах образовательного учреждения	По результатам деятельности
	Руководство инновационными программами, проектами, работа над развитием содержания дополнительного образования, управленческой, методической деятельности	
	Эффективное руководство комиссиями, творческими группами, лабораториями	
За качество выполнения должностных обязанностей	Высокий уровень развития воспитанников учреждения, реализации образовательной программы учреждения, концепции развития учреждения Высокая результативность образовательной, конкурсной деятельности обучающихся Результативную работу обучающихся по овладению ЗУНами	По результатам мониторинга
	Высокий уровень исполнительской дисциплины Аналитическую подготовку документов	Отсутствие замечаний со стороны администрации
	Своевременное и качественное оформление документации: локальных актов, планов работы, графиков, табелей учёта работы ПДО	По факту
	Эффективная организация работы с	

	родителями обучающихся или законными представителями	По факту
	Эффективная организация работы с социально-неблагополучными семьями	По факту
За выполнение особо важных и ответственных работ	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в рамках своей компетенции Участие и организация мероприятий, способствующих обеспечить безопасность участников образовательного процесса: - отсутствие случаев травматизма связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	По факту
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы в рамках выполнения федеральных, региональных, муниципальных и иных утвержденных программ	По факту
	Организация и личное участие в мероприятиях, способствующих сплочению педагогического коллектива	По факту
	Качественное выполнение поручений руководителя образовательного учреждения, повышающих статусность учреждения, его имидж, своевременная и качественная подготовка отчётной документации	По факту
За интенсивность и высокие показатели в труде	Организация работы, способствующей качественному и своевременному набору детей в объединения, мероприятий, мероприятий, способствующих сохранности контингента обучающихся	По факту деятельности
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	По факту
	Эффективная организация методических совещаний, педагогических советов, лекториев, консультаций, спецкурсов	По факту
	Педагогически обоснованное взаимодействие с педагогами, родителями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций, умение грамотно выстраивать отношения в коллективе	По факту
Заместитель директора по АХЧ		
За интенсивность и высокие	Сформированность эффективного стиля управления, внедрение современных методов	По факту

показатели в труде	управления, способствующих созданию высокой мотивационной среды среди технического персонала, специалистов Оперативность выполнения заявок по приобретению материалов и оборудования	
	За эффективную работу по развитию материально – технической базы учреждения. Эффективная работа по созданию оптимальных условий развивающей среды учреждения	По факту
	За привлечение спонсорских средств, нестандартное решение вопросов многоканального финансирования	По факту
	За качественную работу по созданию оптимальной санитарно – гигиенической среды в учреждении	По факту
	За качественную работу по организации ремонтных работ здания и сооружений	По факту
За качество выполняемых работ	За качественное выполнение поручений руководителя, своевременное, точное оперативное информирование	По факту
	За качественное контроль за обеспечением санитарно-гигиенических норм учебных и служебных помещений	По факту
	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, эффективную работу по сохранению теплового режима, создание оптимальных условий для сохранения жизни и здоровья обучающихся Оперативную работу с поставщиками	По факту
<i>Ведущий документовед</i>		
За качество выполняемых работ	За качественную работу по подготовке служебной и иной документации Оперативную подготовку аналитических документов	По факту
	За качественный контроль за исполнением сроков входящей документации и плановых сроков формирования проектов приказов и локальных актов	По факту
	За внедрение в работу по делопроизводству электронного документооборота, эффективной организации документирования учреждения	По факту
	За качественное оформление и подготовку документов в соответствии с номенклатурой дел	По факту
За выполнение особо важных и ответственных работ	За качественную организацию работы по документальному и информационному обеспечению деятельности руководителя	По факту
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, качественное выполнение	По факту

	поручений руководителя	
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественное проведение организационных мероприятий, способствующих оперативному информированию руководителя о состоянии Личное участие в мероприятиях, поддерживающих имидж учреждения, в профессиональных конкурсах	По факту
<i>Начальник структурного подразделения, начальник хозяйственного отдела</i>		
За интенсивность и высокие показатели в труде	Внедрение современных методов управления, способствующих созданию высокой мотивационной среды среди технического персонала, специалистов.	По факту
Качество выполняемой работы	За качественное выполнение поручений руководителя, своевременное, точное оперативное информирование	По факту
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя. За качественную работу по созданию оптимальной санитарно – гигиенической среды в учреждении	По факту
<i>Специалист по охране труда</i>		
За интенсивность и высокие показатели в труде	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса в рамках своей компетенции Участие и организация мероприятий, способствующих обеспечить безопасность участников образовательного процесса: - отсутствие случаев травматизма связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	По факту
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественная и своевременная подготовка локальных актов, планов работы, отчётов и информации	По факту
Выполнение особо важных поручений	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, качественное выполнение срочных поручений руководителя Личное участие в мероприятиях, способствующих формированию положительного имиджа учреждения Личное участие в профессиональных и иных конкурсах, проектах	По факту
<i>Технический персонал (уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, сторож, уборщик территории, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, слесарь-сантехник, электромонтер, механик, прачка, костюмер)</i>		
Качество выполняемой	Качественное выполнение должностных обязанностей, способствующих созданию	По факту

работы	безопасной санитарно – гигиенической, развивающей среды образовательного учреждения, оперативную работу по подготовке костюмов результативную работу по сохранности имущества учреждения	
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, заместителей директора	По факту
<i>Водитель автомобиля</i>		
Качество выполняемой работы	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя	По факту
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественное безаварийное содержание автомобиля, осуществление своевременного прохождения технического осмотра, своевременный ремонт автомобиля	По факту
<i>Звукорежиссер, звукооператор</i>		
Качество выполняемой работы	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя	По факту
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Внедрение в работу ИКТ, новой техники и технологий по улучшению звука речи при проведении мероприятий	По факту
<i>Инженер – системный программист</i>		
Качество выполняемой работы	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителя	По факту
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественная работа внутренней локальной интернет сети Качественное обеспечение работы компьютерной техники	По факту
<i>Специалист по закупкам</i>		
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественное выполнение должностных обязанностей. Качественное и своевременное заключение контрактов с поставщиками Отсутствие замечаний со стороны централизованной бухгалтерии Своевременное и достоверное размещение информации на официальном сайте bus.gov.ru	По факту
<i>Библиотекарь</i>		
Качество выполняемой работы	Качественное исполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний, сохранение книжного	По факту

	фонда, учет и выдача книг и журналов, методических материалов.	
За эффективное выполнение должностных обязанностей	Качественное ведение книговыдачи, своевременное информирование педагогических работников о поступлении периодических изданий, сохранность книжного фонда	По факту
	Внедрение в работу электронных технологий	По факту

7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

7.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам в процентах к БО при стаже работы, дающем право на получение выплаты, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в % от базового оклада
От 1 до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 и более	30

7.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет к базовому окладу устанавливаются работникам Учреждения по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников, работе по совмещению пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

7.3. Выплата за непрерывный стаж работы педагогическим работникам, получающим оплату труда из средств от приносящей доход деятельности, производится в соответствии с п. 7. Настоящего Положения, независимо от получения тождественных выплат за непрерывный стаж работы, осуществляемой из средств, выделенных Учреждению по смете на оплату труда.

7.4. Установление (изменение) размера выплаты к базовому окладу работника за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающей выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

7.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

7.6. Стаж работы, дающий право на получение стимулирующих выплат устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.7. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с праздничными и знаменательными датами: 23 Февраля, 8 Марта, День учителя, Новый год, юбилейные

даты Учреждения, личные юбилейные даты сотрудников: 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения, поощрительные выплаты устанавливаются сотрудникам, занесённым на Доску почёта Учреждения.

7.8. Поощрительные выплаты устанавливаются по решению руководителя Учреждения в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из муниципального бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Поощрительные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

8. Регламент установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения

8.1. Регламент определяет порядок назначения выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество и эффективность выполняемых педагогическими и иными работникам Учреждения, которые устанавливаются в форме стимулирующих выплат.

8.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основе анализа отчетов и аналитических материалов по работе за месяц, полугодие, учебный год, отчётный период.

8.3. Для назначения стимулирующих выплат в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом директора.

8.4. Организация деятельности комиссии:

8.4.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения.

8.4.2. В состав комиссии могут входить представители администрации, пользующиеся авторитетом работники Учреждения, председатель профсоюзной организации.

8.4.3. Работу комиссии возглавляет председатель, который избирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

8.4.4. Секретарь Комиссии оформляет итоговый оценочный лист с общим количеством баллов.

8.4.5. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в месяц. Внеочередное заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии или директором.

8.4.6. Все решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

8.4.7. Комиссия направляет итоговый оценочный лист директору. Директор Учреждения направляет письмо в профсоюзный комитет Учреждения. Профсоюзный комитет оформляет протокол, который подписывается председателем профсоюзного комитета.

8.4.8. На основании протокола издаётся приказ директора об установлении выплат стимулирующего характера.

8.4.9. Основная компетенция Комиссии – анализ продуктивности и качества деятельности педагогических работников, объективная оценка их деятельности, в соответствии с утвержденными критериями.

8.4.10. Оценка деятельности педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, педагога организатора, методистов производится на основании информационных карт профессиональной деятельности, составленных в соответствии с критериями, предоставляемой работником за оценочный период.

8.4.11. Оценка деятельности заместителей директора, начальника структурного подразделения, ведущего документоведа, специалиста по охране труда, начальника хозяйственного отдела, водителя автомобиля, звукорежиссера, звукооператора, инженера – системного программиста, библиотекаря, технического персонала осуществляется директором по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Показатели деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели	степень достижения, балл
1	Качественное освоение обучающимися дополнительной образовательной программы, высокие достижения обучающихся на всероссийском, региональном, муниципальном, городском конкурсах Оптимальные показатели итоговой аттестации, подготовка победителей конкурсов, соревнований Результативную работу в объединениях платной образовательной деятельности	1-20
2	Высокий уровень развития обучающихся по результатам	1-10
3	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс; внедрение современных методов и разработок в образовательный процесс, использование инновационных и (или) авторских программ в учебно-воспитательной работе Проявленную инициативу и творчество при проведении методических недель, оптимальные ЗУНы, сформированные компетенции и компетентности	1-10
4	Высокая сохранность контингента обучающихся, оптимальная преемственность образовательного процесса	1-10
5	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения у воспитанников, родителей, общественности	1-10
6	Активное участие в воспитательных проектах и программах мастер-классах, совместных мероприятиях детей и родителей Эффективную организацию оздоровительной кампании.	1-10
7	Представление передового педагогического опыта на педагогических советах, СМИ, районных и областных семинарах участие в семинарах, открытых мероприятий на уровне учреждения, города, района, области	1-10
8	За качественное выполнение решений педсоветов, методического совета, совета учреждения, приказов руководителя Поручений учредителя	1-5
9	Своевременная сдача отчетных документов, качественное заполнение журналов учета работы педагогов дополнительного образования	1-3
10	Применение в работе ИКТ-технологий, здоровые сберегающих технологий, применение методов-проектов, личностно – ориентированных технологий. Работа с электронными ресурсами	1-5
11	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий, проведение мастер-классов, выступление на семинарах, педсоветах, круглых столах	1-10
12	Разработка экспериментальных и авторских образовательных программ, разработка проектов, участие в творческих группах, организация исследовательской деятельности обучающихся	1-10
13	Участие в детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива учреждения	1-5
14	Оформление коридоров и холлов, выставочного зала, изготовление нетрадиционного оборудования и интерьерных решений	1-5

15	Системная работа над единой методической темой, разработка тем по самообразованию, практическое участие в спецкурсах, педсоветах, активная работа с библиотечным фондом и интернет ресурсами	1-10
16	Лояльность к учреждению, формирование положительной среды в педагогическом и детском коллективе, подготовка публикаций в СМИ и информации на сайт учреждения, участие в смотре художественной самодеятельности, спартакиаде педагогических работников	1-5
17	Образцовое содержание кабинета, развитие учебно-методического и материально-технического обеспечения, активное участие в проекте «Цветущий вернисаж»	1-8
18	Качественное проведение совместных мероприятий с родителями, участие в родительском лектории, клубе «Семья», организация и проведение родительских собраний, участие в родительских конференциях	1-5
19.	Эффективность реализации персонифицированной программы наставничества	1-5

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Показатели, влияющие на уменьшение или лишение доплат и надбавок

№ п/п	Показатели	Балл
1	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	0,5-5
2	Нарушение санитарно – эпидемического режима	0,5-5
3	Нарушение техники безопасности и противопожарной безопасности	0,5-5
4	Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей	0,5-5
5	Обоснованные жалобы на сотрудников учреждения	0,5-5
6	Детский травматизм по вине сотрудника	1-10
7	Халатное отношение к сохранности материально – технической базы	1-10
8	Нарушение исполнительской дисциплины	0,5-5
9	Нарушение корпоративной политики учреждения	0,5-5

Все случаи депремирования рассматриваются руководителем в индивидуальном порядке в соответствии с законодательством РФ.

