

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО «Центр
«Патриот»»

 Е.Р. Кривчер

Протокол № _____
«31» августа 2020г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «Центр
«Патриот»»



А.В. Ильин

2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБУ ДО «Центр «Патриот»»

г. Железногорск 2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

МБУ ДО «Центр «ПАТРИОТ»»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано на основе «Положения о новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО Железногорск», утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 N 1011 и от 23.06.2011 N 1082 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск", а также постановлением от 4 октября 2012 г. N 1646 о внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 23.06.2011 N 1082 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск", постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 08.10.2014 №1840 « О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 23.06.2011 №1082 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск» и регулирует оплату труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центра «Патриот»».

1.2. Настоящее положение ориентировано на принципы, заложенные в системе оплаты труда; разработано в целях стимулирования работников МБУ ДО «Центр «Патриот»» (далее Центр) и повышения качества труда работников, направленного на достижение результатов в решении учрежденческих и городских задач образования, совершенствования кадрового потенциала, создания безопасных и комфортных условий образовательного процесса.

1.3. Настоящее положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Центр «Патриот»»: критерии и показатели оценки качества труда работников; процедуры; периоды и сроки для установления выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда. Локальные нормативные акты Центра, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Центра, составляет 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБУ ДО «Центр «Патриот»» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3237,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	3409,0 <*>	
2 квалификационный уровень	3783,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5592,0
	при наличии высшего профессионального образования	6365,0
2 квалификационный уровень -педагог дополнительного образования -педагог-организатор	при наличии среднего профессионального образования	5853,0
	при наличии высшего профессионального образования	6666,0
3 квалификационный уровень -методист	при наличии среднего профессионального образования	6411,0
	при наличии высшего профессионального образования	7302,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7016,0
	при наличии высшего профессионального образования	7994,0

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень -секретарь, кассир	3409,0
2 квалификационный уровень	3596,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3783,0
2 квалификационный уровень -завхоз	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5764,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень -бухгалтер -инженер по охране труда и технике безопасности	4157,0
2 квалификационный уровень	4567,0
3 квалификационный уровень	5014,0
4 квалификационный уровень	6027,0
5 квалификационный уровень	7037,0

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8316,0
2 квалификационный уровень	8939,0
3 квалификационный уровень	9644,0

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень -гардеробщик -сторож -сторож (вахтёр) -уборщик служебных помещений -рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2928,0
2 квалификационный уровень	3069,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	33409,0
2 квалификационный уровень	4157,0
3 квалификационный уровень	4567,0
4 квалификационный уровень	5502,0

2.7 Минимальные размеры окладов по должностям, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами:

Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Специалист по охране труда	4157,0

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим положением;

K – повышающий коэффициент.».

2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, утвержденными с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

Повышающий коэффициент устанавливается для педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/ п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициент %
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории; 1 квалификационной категории;	25% 15%

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.8. Оплата сверхурочных часов производится на основании статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы) и дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации и производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и рассчитывается с учетом объема выполняемых работ (нагрузки).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3. Работникам Центра по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда),
- выплаты по итогам работы в виде премирования.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Центра.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Директор Центра при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

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

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную систему.

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

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

где:

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

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

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

$$C_1 \text{ балла} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

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

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

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

где:

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

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

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

4.9. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Виды и размеры персональных выплат устанавливаются согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Персональные выплаты, предусмотренные пунктами 1, 3, и подпунктами 2.1, 2.5 пункта 2 приложения № 1 к настоящему Положению, устанавливаются с учетом нагрузки.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ для работников Центра определяются согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

4.11. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Центра устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются по приказу директора один раз в месяц, квартал, год (при наличии средств).

5. ОПЛАТА ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Должностные оклады заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором Центра на 10-30 % ниже размера должностного оклада директора на основании

приказа директора.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

5.2. Выплаты компенсационного характера, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.4. Виды выплат стимулирующего характера, условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Центра для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно Приложению № 3 к настоящему Положению и производятся без учёта повышающих коэффициентов.

5.5. Размер выплат по итогам работы, заместителю директора, главному бухгалтеру Центра устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

5.6. Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к

должностному окладу с учетом нагрузки и выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
1	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	20%
от 5 года до 10 лет <***>	15%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
свыше 10 лет <***>	25%
при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

5.8. Заместителям директора, главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Центра.

5.9. Выплаты стимулирующего характера для заместителей, главного бухгалтера Центра, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются директором Центра на срок не более трёх месяцев в процентах от должностного оклада. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются за календарный или учебный год.

5.10. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного пунктом 5.7 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных
	наименование	индикатор	

			учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

Выплаты стимулирующего характера для директора за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6. ТАРИФИКАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА «ПАТРИОТ»

6.1. Заработная плата педагогических работников Центра определяется путем умножения оклада (должностного оклада) ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Тарификация педагогических и других работников учреждений образования производится один раз в год и оформляется тарификационным списком согласно настоящему Положению в разрезе следующих групп персонала: педагоги; педагогические и другие работники; директор и его заместители по учебной работе.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет, допускаются изменения отдельных списков тарификации в течение учебного года.

6.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.3. Определение уровня образования

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же разряд оплаты труда по тарифной сетке.

6.4. Определение стажа работы

6.4.1. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке.

Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, учредитель образовательного учреждения может принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

6.4.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных учреждениях, в учебно-методических учреждениях, работа на должностях руководителей и специалистов органов управления образования и другая работа согласно предложенному перечню учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования:

6.4.3. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых, засчитывается в педагогический стаж работников образования:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	2.
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

6.4.4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

6.4.5. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки;

6.4.6. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ним непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- на время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п. 6.4.7, 3.1;

- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников, должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

- время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.4.7. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений и стаж работы по специальности (по профилю) засчитывается время работы на предприятиях, в учреждениях и организациях (службы в Вооруженных Силах Российской Федерации) по специальности (профессии), соответствующей профилю работы образовательного учреждения или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам, инструкторам-методистам (включая старших) (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей культуры и искусства (в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам;

преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

дежурным по режиму (включая старших).

6.4.8. Исчисление стажа педагогической работы осуществляется с учетом времени работы в должности младшего воспитателя (помощника воспитателя), если в указанный период работник имел педагогическое образование или обучался в педагогическом учебном заведении и по его окончании приступил к педагогической деятельности.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка), предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или несколько образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

6.4.9. Стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении разрядов оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих I или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

6.4.10. Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке, установленном Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 N 209 (далее - Положение о порядке аттестации).

6.4.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия на всей территории Российской Федерации.

7. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА В «ЦЕНТРЕ»

7.1. Почасовая оплата в Центре применяется при оплате:

- часов, отработанных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- часов педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Центре на условиях почасовой оплаты.

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в месяц определяется путём деления должностного оклада педагогического работника в соответствии с профессиональной

квалификационной группой на среднемесячное количество рабочих часов с применением персональной надбавки по пункту 1, 2,4,5 Приложения №1.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле:

$C_{ср} = (18X(Kд/N) - Kч) / 12$, где

$C_{ср}$ - среднемесячное количество рабочих часов;

18 - норма часов педагогической работы в неделю, установленной на ставку заработной платы педагогических работников;

$Kд$ – количество рабочих дней в году по пяти (шести) – дневной рабочей недели (по производственному календарю), учитывая предпраздничные дни;

N – количество рабочих дней в неделе (по пятидневной – 5); по шестидневной - 6);

$Kч$ – суммарное количество часов, на которое сокращаются предпраздничные рабочие дни за год;
12-количество месяцев в году.

7.3. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной нагрузки (объёма педагогической работы).

8. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. Работникам Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

8.2. Единовременная материальная помощь работникам Центра оказывается по решению директора Центра в связи:

- с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

8.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 8.2 настоящего раздела.

8.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Центра производится на основании приказа директора Центра с учетом положений настоящего раздела.

9. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ (УМЕНЬШЕНИЯ) СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за обоснованные жалобы родителей;
- за нарушение корпоративной этики;

9.2. Основанием для уменьшения либо лишения стимулирующих выплат являются материалы служебного расследования и приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности работника.

9.3. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

10.1 Данное Положение не действительно без Приложений №1,2,3,4,5.

10.2 Данное Положение вступает в силу с момента утверждения и действует до принятия нового положения.

10.3 Положение либо отдельные его пункты прекращают своё действие в связи с:

- отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
- вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более низкий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

10.4 Настоящее Положение может быть пересмотрено (дополнено) по соглашению сторон (директора и трудового коллектива). Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директора МБУ ДО «Центр «Патриот»».

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗАО ЖЕЛЕЗНОГОРСК**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <***>: от 1 года до 5 лет	5%
1.1.	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный»<***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет,	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
1.3.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	За сложность, напряженность, и особый режим работы:	
2.1.	за заведование элементами инфраструктуры<****>:	

	- кабинетами, лабораториями,	10%
	-учебно-опытными участками, мастерскими, мастерскими, спортивными и музыкальными залами	20%
2.2.	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях	60%
3	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в муниципальном образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4.	Доплата до уровня размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).	В суммовом выражении до МРОТ

<*> Размер выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**ВИДЫ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
Для заместителей и главного бухгалтера.**

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу)	
		наименование	индикатор		
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95 - 100%	30%	
			90 - 95%	10%	
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%	
			устранение предписаний в установленные сроки	10%	
	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности		95 - 100%	30%	
			80%	20%	
			70%	10%	
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30%	
			использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Категория учреждения, установленная при аккредитации		высшая	40%	
			первая	30%	
			вторая	20%	
			третья	10%	
Дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	10%		
		количество консультаций по организации деятельности учреждений	до 5 консультаций в квартал	10%	

	дополнительного образования	более 6 консультаций в квартал	15%	
	участие в организации внутрисистемных краевых, муниципальных мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	5%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Выполнение государственного задания на оказание образовательных услуг	сохранность контингента	90 - 100%	10%	
	исполнение календаря краевых массовых мероприятий с обучающимися	100%	25%	
	результат участия команд красноярского края во всероссийских мероприятиях	участие	5%	
		призеры, победители	30%	
Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90 - 100% от необходимого количества специалистов	40%	
	% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%	
		не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%	
	количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	30%	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	отсутствие замечаний	0 замечаний	20%
	Исполнение бюджета учреждения		95 - 100%	30%
			80%	20%
			70%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Категория учреждения, установленная при аккредитации		высшая	40%
			первая	30%
		вторая	20%	
		третья	10%	

Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля выполненных обязательств	100%	30%
		80%	20%
		70%	10%
	заключение муниципальных контрактов с поставщиками, мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса оборудованием, инвентарем, учебной литературой	муниципальные контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок	30%

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Для заместителей директора, главного бухгалтера

№	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке
		Наименование	Индикатор	
1	Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	Международные федеральные	150% 100%
2	Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
3	Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международное федеральное межрегиональное региональное	60% 50% 40% 30%
4	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	30%

2. Для остальных работников Центра

№	Критерии оценки результативности и качества труда работников Центра	Условия		число баллов
		наименование	индикатор	
1	Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
			95% выделенного объема средств	50
2	Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
		Капитальный ремонт	в полном объеме	50
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	100
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50

5	Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	100
6	Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	100
7	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50
8	Работа без жалоб и замечаний		отсутствие	30
9	Успешное, своевременное и творческое выполнение плановых мероприятий	Наличие плановых работ, мероприятий	В срок, в полном объеме	20
10	Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ	Наличие зон обслуживания, увеличенных объемов работ.	В срок, в полном объеме	10
11	Организация мероприятий	Наличие мероприятий	В срок, в полном объеме	5
12	Внеклассная работа с детьми	Наличие мероприятий	В срок, в полном объеме	3
13	Создание условий безопасности	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	2
14	Оперативность выполнения работы	Отсутствие замечаний	0 замечаний	1

Приложение N 5
к Положению об оплате труда работников
МКОУ ДОД ДЮЦ «Патриот»
ЗАО Железнодорожск

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, профессий работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАО Железнодорожск, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор

Педагоги дополнительного образования

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	условия		баллы	период
	наименования	индикатор		
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сохранность контингента воспитанников	Списочный состав объединений	Отсутствие отчисленных обучающихся за 1 группу за 2 группы за 3 группы за 4 группы и более	3 5 8 10	квартал
Методическое сопровождение дополнительной образовательной программы	Разработка методических, учебно-наглядных пособий, дидактических материалов	Наличие материалов, пособий	10 за каждую	квартал
Ведение отчётно-учётной и иной рабочей документации	Работа с документами (личные дела учащихся, журнал, расписание занятий и др.) Своевременная сдача в установленный срок	Отсутствие замечаний к ведению документации в отчетный период за 1 группу за 2 группы за 3 группы за 4 группы и более	3 5 8 10	квартал
Позитивные результаты в области здоровьесбережения	Рабочие программы (тематический план) На начало учебного года (август месяц)	Своевременное предоставление за 1 группу за 2 группы за 3 группы за 4 группы и более	3 5 8 10	квартал
	Летняя оздоровительная компания	Спортивные сборы. Пришкольный лагерь. Выездные экспедиции	15 15 30	квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение высокого методического уровня организации образовательного	Доклад, выступление, публикация, презентация, открытые занятия, мастер классы, мероприятия	Уровень учреждения, город Краевой уровень Межрегиональный, российский уровни	10 20 40	квартал

процесса. Расширение сферы деятельности Привлечение детей, состоящих на учете в ПДН, в образовательный процесс				
	Участие в профессиональном конкурсе:	Сертификат участника, информация. Муниципального уровня Краевого уровня Межрегионального и Российского	40 50 60	квартал
	Победа в профессиональном конкурсе:	Диплом победителя. Муниципального уровня. Краевого уровня. Межрегионального и Российского.	60 80 100	квартал
	Заведование спортивным залом		15	квартал
	Участие в городской спартакиаде, помощь в организации корпоративных мероприятий	Участие	10	квартал
	Наличие в группе детей состоящих на учете в ПДН	за каждого обучающегося	5 за каждого но не более 20	квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Участие обучающихся в соревнованиях конкурсах, фестивалях, общественно значимых мероприятиях и т.д.	Уровень учреждения Муниципальный уровень	5 за каждое	квартал
	Наличие призовых мест воспитанников в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, и т.д. При отсутствии призовых мест	На краевом уровне На региональном На Всероссийском На Международном	За каждое соревнование 15 20 30 40 10	квартал
Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	3	квартал

Методист, педагог организатор

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		баллы
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса	Руководство объединений педагогов по направленностям	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Сопровождение педагогов во время аттестации	Обеспечение работы в соответствии с планом	10
	Участие в работе курсов, семинаров, конференций, экспертных комиссий различного уровня	Регулярное участие	10
	Разработка методических материалов	Наличие материалов	10
		Наличие публикаций	15
Курирование разработки авторских инновационных программ	Готовые программы	20	
Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие нормативным документам, своевременная сдача	100%	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Организация и проведения мероприятий	Мероприятия в соответствии с планом	Наличие мероприятия	10
	Взаимодействие с учреждениями города, края, России	Наличие, участие в мероприятии. Заключение договоров о взаимосотрудничестве	10
Разноплановость форм организации работы с детьми и педагогами	Посещение занятий, мероприятий с последующим аналитическим обобщением, консультация педагогов.	Аналитические справки. достижения педагогических кадров	20
Расширение сферы деятельности	Участие в творческих мероприятиях, оформление рекламных материалов участие в общественной жизни центра	Участие в мероприятии	10
	Работа с Модулем	Полнота наполнения	15

	«Энергосбережение»		
	Ведение сайта Центра	Полнота наполнения сайта	15
	Работа со страницей Центра «В Контакте»	Полнота наполнения	15
	Работа ИС «Электронное дополнительное образование»	Полнота наполнения	15
	Работа со СМИ	Публикации в СМИ, видеосюжеты	10
	Ведение базы данных «Одаренные дети»	Наличие	15
	Работа в подготовке стат. отчетов, документов при различных проверках.	Отчеты, документы.	20
Особые условия работы	Контроль за работой объединений в нескольких зданиях, спортивных сооружениях	2 и более.	20
За качество выполняемых работ			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного, воспитательного процесса	Участие в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д. профессионального мастерства	На уровне учреждения	10
		Муниципальный уровень	15
		Краевой	20
		Российский	30
	Методическое сопровождение педагогов при участии в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях и т.д.	На уровне учреждения	5
		Муниципальный уровень	10
		Краевой	15
		Российский	20

Делопроизводитель, бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам.	отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов.	30	квар тал
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	100% соответствие нормам действующего законодательства.	30	квар тал
Оформление документов для участия в городских, краевых и федеральных соревнованиях, проектах, конкурсах	Соответствие заданным нормам.	100%	25	квар тал
Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний.	0	15	квар тал
Своевременное обеспечение образовательного процесса информационно-методическими материалами, пособиями по соблюдению, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	Постоянный мониторинг информационно-методических материалов и обеспечение ими учреждения.	Отсутствие замечаний.	10	квар тал
Оперативность выполнения работы.	Оформление документов в срок.	0 замечаний.	10	квар тал
Взаимодействие с органами государственной власти и социального страхования пенсионного фонда, военкоматом. центром занятости населения.	Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов.	100%	10	квар тал
Обеспечение стабильности функционирования и развития учреждения.	Отсутствие нарушений трудового законодательства.	100%	5	квар тал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление консультаций по	Решение возникших вопросов в пределах	Постоянно.	40	квар тал

профилю для работников учреждения и родителей.	профессиональной компетенции.			
Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств.	Стабильно.	60	квар тал
Осуществление дополнительных работ.	Наличие дополнительных работ.	Своевременно, качественно.	20	квар тал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота.	Наличие регламентов по созданию внутренних документов.	Соблюдение регламентов.	50	квар тал
Своевременная и качественная сдача отчетов.	Отсутствие замечаний.	Своевременно.	50	квар тал
Выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения.	Задание выполнено	В срок, в полном объеме.	34	квар тал
Создание условий безопасности	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	11	квар тал
Оперативность выполнения работы	Отсутствие замечаний	0 замечаний	12	квар тал

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, вахтёр, уборщик служебных помещений.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0 замечаний	10	
Обеспечение сохранности имущества	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	20	
Своевременное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Соблюдение исполнительской дисциплины	Результат, контроль администрации 100%	20	
Качество работы по хозяйственно-бытовому обеспечению деятельности учреждения	Отсутствие замечаний по содержанию помещений	Отсутствие замечаний	10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, погрузочно-разгрузочные работы, работы связанные с ликвидацией аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству (уборка снега, территории)	Постоянно	20	
Создание благоприятных условий для функционирования учреждения	Активное участие в подготовке здания к новому учебному году, четверти, сезонным	Постоянно	10	

	мероприятиям			
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение в учреждении	Контроль за рациональным использованием электроэнергии и воды.	Постоянно	10	
Соблюдение санитарных норм для общеобразовательных учреждений	Обработка помещений дезинфицирующими средствами	Наличие	5	
	Проведение генеральной уборки помещений школы: помывка окон, стен, батарей, плинтусов	Наличие	30	
Культура общения	Взаимодействие с работниками и посетителями Центра.	Отсутствие жалоб	5	квартал

Заведующий хозяйством.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов, аварий	0 замечаний	30	
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0 замечаний	30	
Своевременное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей	Соблюдение исполнительской дисциплины	Результат, контроль администрации 100%	20	
Качество работы по хозяйственно-бытовому обеспечению деятельности учреждения	Оперативность и своевременность при обретении материальных ценностей, качество оформления документации	Отсутствие замечаний	10	
	Обеспечение выполнения заявок по хозяйственно бытовым нуждам	Отсутствие замечаний	10	
	Отсутствие замечаний по содержанию помещений	0 замечаний	6	
Качество ведения документации	Своевременность и правильность ведения учета, списания, движения материальных ценностей	Отсутствие замечаний	20	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении, работы связанные с ликвидацией аварийных ситуаций, выполнение работ по благоустройству.	Постоянно	30	
Создание благоприятных условий для функционирования учреждения	Активное участие в подготовке здания к новому учебному году, четверти, сезонным мероприятиям	Постоянно	35	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение в учреждении	Контроль за рациональным использованием электроэнергии, воды.	Постоянно	20	
Соблюдение санитарных норм для общеобразовательных учреждений	Контроль за обработкой помещений дезинфицирующими средствами, проведением генеральной уборки помещений: помывка окон, стен, батарей, плинтусов	Постоянно	20	
Выполнение порученной работы связанной с уставной деятельностью учреждения.	Задание выполнено	В срок, в полном объеме.	15	
Создание условий безопасности	Отсутствие несчастных случаев	0 случаев	12	
Оперативность выполнения работы	Отсутствие замечаний	0 замечаний	11	