

РАССМОТРЕНО
На общем собрании работников
Пр. № 3 от 28.05.2019г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБОУ ДО
«Центр детского творчества»
от 28.05.2019г. Приказ № 55
_____ Л.С. Голышкина

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета
_____ Л.Ш. Емельянова

**Положение об оплате труда
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества»
г.Мичуринска Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 07.05.2019 № 791 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда и стимулирования штатных работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г.Мичуринска Тамбовской области (далее – учреждение), включая совместителей. Настоящее положение вступает в силу с 01.09.2019 года.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

-размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, с учетом:

- мнения представительного органа работников учреждения;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Зарплата работника учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1 наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2 применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет, местного бюджета, части средств от оказания платных услуг.

Порядок распределения средств от оказания платных услуг на оплату труда устанавливается положением о предоставлении дополнительных платных образовательных услуг учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяемый в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 №583, не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска»:

по ПКГ первого уровня – 5582 рубля;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей (по должностям педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012);

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

2.3.1 по должностям работников образования – квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н;

2.3.2 по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 №31, постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30.

2.4. Индексация размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности и персональных повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала установлен к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в Приложении №1 настоящего Положения.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении №2 к постановлению администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления народного образования администрации города Мичуринска.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), минимальная ставка заработной платы умноженные на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «отличник», «почетный работник» и другие, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,20.

Размер повышающего коэффициента:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный» – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник» – 0,15;

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника и устанавливается с даты присвоения ученой степени или почетного звания.

3.4. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Для работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах, периодах и условиях выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя на основании выполнения критериев, указанных в Приложение № 1 настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Период действия персонального повышающего коэффициента может быть изменен решением работодателя при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и др.

3.7. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Установление и выплата повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 3.2-3.6, определяются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени.

Применение указанных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образуют новый оклад (должностной оклад), новую ставку заработной платы, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат и производятся в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, не подтверждения квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента, изменения условий труда, отличающихся от нормальных.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются учреждением самостоятельно сроком на один учебный год в приказе руководителя учреждения и закрепляются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения (Приложение 2).

3.9. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность (рабочую профессию), или до расторжения трудовых отношений.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

4.1.2.1. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4.1.2.2. При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

4.1.3. Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Феде -

рации.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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

4.1.5. Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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

4.4. В случае, если, в соответствии с пунктом 1.5. настоящего Положения, установленная работнику заработная плата за месяц без учета компенсационных выплат работникам, окажется ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее – МЗП), работнику начисляется и выплачивается соответствующая доплата до МРОТ (размера МЗП).

Доплата рассчитывается как разница между фактически начисленной работнику заработной платой без учета компенсационных выплат работникам за истекший месяц и МРОТ (размера МЗП), установленного на текущий период, приведенной к сопоставимому виду с учетом времени, фактически отработанного работников в истекшем месяце.

Доплата до МРОТ (размера МЗП) учитывается при расчете среднего заработка работника.

Компенсационные выплаты работникам начисляются после доведения размера их заработной платы до МРОТ (размера МЗП).

5. Выплаты стимулирующего характера и условия их установления

5.1. Для работников учреждения устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2 . Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом по учреждению, принимаемым на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным в графе 5 приложения к настоящему Положению, или в абсолютном размере и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

по приказу руководителя учреждения: заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

работникам, подчиненным заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных) и устанавливается приказом по учреждению.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы (Приложение №3), определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения).

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ призваны улучшить показатели качества работ и устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ (Приложение №4), определяемых учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства от 26.11.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с

учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

5.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются не менее 2 раз в год.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты и выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности работников учреждения, системой оценки, утвержденными учреждением самостоятельно.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ – до 250 %.

При необходимости размер выплат может быть изменен в течение года в зависимости от объема, режима или эффективности работы.

Выплаты могут быть отменены в связи с ухудшением результативности и (или) показателей в работе. При этом уменьшение размера выплаты или её отмена осуществляется применительно к порядку, определенному для установления данной выплаты.

Уменьшение размеров выплат или прекращение их выплаты производится при следующих обстоятельствах: уменьшение трудовой нагрузки, частичное прекращение исполнения трудовой функции, невыполнение показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты не производятся в период сохранения за работником среднего заработка в соответствие с законодательством.

Работникам, отработавшим неполный рабочий день или не выполнившим месячную норму рабочего времени, выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, выплаты устанавливаются по итогам работы за текущий месяц до наступления следующего срока установления стимулирующей

выплаты при условии выполнения половины месячной нормы рабочего времени.

5.6. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников учреждения. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки комиссией по установлению стимулирующих выплат, созданной приказом по учреждению работника и его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

Настоящим Положением предусматриваются:

премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ могут учитываться следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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 соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и другие особо важные и срочные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.6.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, в абсолютном размере или процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом по учреждению. Основанием для издания приказа о единовременном премировании работников в случаях, предусмотренных настоящим Положением, является решение комиссии по установлению стимулирующих выплат учреждения.

Максимальный размер единовременной премии – до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютной величине, но не более 13682 руб.

Максимальный размер единовременной премии в рамках приоритетного проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» по созданию новых мест реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ - до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7. Единовременное денежное вознаграждение к нагрудному знаку администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии» в размере 25000 рублей устанавливается на основании постановления администрации Тамбовской области от 21.09.2006 №1061 «Об учреждении поощрений администрации Тамбовской области»: руководящим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций, педагогическим и руководящим работникам иных муниципальных организаций, награжденным нагрудным знаком администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии», – за счет средств местного бюджета.

5.8 Единовременные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по итогам подведения результатов с целью поощрения работников:

за информативную емкость в работе, связанной с постоянным обновлением содержания деятельности учреждения;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (фестивали, конкурсы, конференции);

за создание социально-психологического климата в творческих объединениях, коллективе;

за участие педагогов в организационной, методической, экспертно-консультационной работе в рамках деятельности учреждения как муниципального опорного центра;

5.8.1 Единовременные выплаты за интенсивность устанавливаются по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера учреждения. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы или за качество выполняемых работ – не более 250%.

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 % ниже минимальных должностных окладов соответствующих руководителей на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации города Мичуринска Тамбовской области от 28.03.2019 №548 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мичуринска».

6.3 Должностные оклады, определяемые работодателем в трудовом договоре, устанавливаются:
заместителю руководителя учреждения в фиксированном размере – 13682 рублей.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителей руководителя учреждения устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор заместителя руководителя учреждения.

6.9. Заместителям руководителя учреждения, разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, педагогическую работу в пределах рабочего времени по основной должности с доплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах.

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

6.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения и определяется нормативным актом главного распорядителя средств городского бюджета, в ведении которого находится данное учреждение, а также трудовым договором с руководителем учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

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

7.2. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждения обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8. Порядок расчета количества рабочих часов и исчисления размера оплаты за один час

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

8.1.2 за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

9. Определение фонда оплаты труда учреждения

Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет средств муниципального бюджета, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности предусмотренных на оплату труда работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ ДО «Центр детского
творчества» г. Мичуринска

Размеры

минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МБОУ ДО «Центр детского творчества» города Мичуринска, по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)	Предельный повышающий коэффициент по занимаемой должности в профессии	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4+гр.3) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в том числе медицинских работников)				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, уборщик служебных помещений, контролер, автослесарь	6845,00	0	6845,00
1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»				
1	Делопроизводитель	6845,00	0	6845,00
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист-кочегар	7824,00	0	7824,00
2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в	7824,00	0	7824,00

	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: звукооператор, техник			
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (в том числе работников культуры)				
1	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	8100,00	0,3	10530,00
2	Методист, педагог-психолог	8100,00	0,3	10530,00
3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
1	Инженер	9809,00	0,2	11771,00
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений образовательных учреждений				
1	Заведующий отделом	11463,00	0,3	14902,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда МБОУ
ДО«Центр детского творчества» г.
Мичуринска

Критерии МБОУ ДО «Центр детского творчества»
для установления персонального повышающего коэффициента

Критерии оценки и показатели эффективности работы работников МБОУ ДО «Центр детского творчества»	Коэффициент показателя	
1	2	
Должность: заместитель директора		
<i>Критерии оценки:</i>		
1. Личные деловые качества	до 0,5	
2. Степень самостоятельности и ответственности	до 0,5	
3. Продуктивная работа по совершенствованию знаний и профессионального мастерства	до 1,0	
4. Повышение авторитета и формирование позитивного имиджа образовательного учреждения	до 1,0	
Максимальный коэффициент	3,0	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда МБОУ
ДО«Центр детского творчества» г.
Мичуринска

**Критерии эффективности деятельности педагогических работников для
установления надбавки за интенсивность и высокие результаты**

Критерии оценки и показатели эффективности	Коэффицие нт показателя	
1	2	
	%	
<i>Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени</i>		
1. Положительная динамика качества образовательной деятельности обучающихся (мониторинг, освоение дополнительной общеразвивающей программы)	10	
2. Сохранность контингента обучающихся	10	
3. Конкурсная активность обучающихся: - внутри учреждения - муниципального уровня - регионального уровня -Всероссийского уровня - Международного уровня	5 10 15 20 25	
4. Участие обучающихся в коллективной, творческой деятельности: выставки, фестивали, мастер-классы, концертная деятельность и др.: - внутри учреждения - городской уровень - региональный уровень	5 10 15	
5. Использование новых педагогических технологий, включающих информационные образовательные ресурсы. Реализация социально-значимых проектов	15	
6. Оказание поддержки одаренным обучающимся, а та же обучающемся, имеющих отклонения в развитии и здоровье	15	
7. Обеспечение повышения качества дополнительного образования через разработку и реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ нового поколения (сетевых, модульных, дистанционных, разноуровневых) внедрение инновационных педагогических технологий авторских, сертифицированных	15	
8. Разработка и реализация программ персонализированного финансирования	15	
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	5	
Максимально возможное количество % по критерию I	190	
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>		
1. Участие в обмене передовым педагогическим опытом по реализации дополнительной общеразвивающей программы, подготовка и проведение открытых занятий	20	

2.Участие в работе педагогических объединений и творческих групп	15	
3.Осуществление межведомственного (сетевого) взаимодействия по профилю своей деятельности	20	
4. Участие в работе экспертных комиссий, групп, в оргкомитетах, жюри олимпиад, соревнований, конкурсов, творческих лабораторий	5	
Максимально возможное количество % по критерию II	60	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	
Должность: педагог-организатор		
<i>Критерии оценки I: Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени</i>		
1.Доля обучающихся, участвующих в работе детских ассоциаций, объединений (по направлению деятельности)	10	
2.Количество обучающихся, занявших призовые места:	10	
- муниципального уровня	15	
- регионального уровня	20	
-Всероссийского уровня		
3.Организация и проведение мероприятий:		
-муниципального уровня	10	
- регионального уровня	15	
-Всероссийского уровня	20	
4.Реализация программ, проектов социально-значимой исследовательской деятельности:		
- муниципального уровня	10	
- регионального уровня	15	
-Всероссийского уровня	20	
5.Охват обучающихся разнообразными формами работы в каникулярное время	10	
6.Использование инновационных форм работы в организации культурно - досуговой деятельности	10	
7.Охват досуговыми мероприятиями обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детьми асоциального поведения и творчески одаренными детьми.	10	
8.Реализация мероприятий обеспечивающих взаимосвязь с родителями	10	
9. Систематическое отслеживание результатов о проведенных мероприятиях	5	
Максимально возможное количество % по критерию I	190	
<i>Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность</i>		
1.Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	10	
2.Участие в работе педагогических объединений, методических семинаров и т.д.	10	
3.Осуществление межведомственного (сетевого) взаимодействия по профилю своей деятельности	10	
4.Участие в обмене передовых педагогическим опытом, в конкурсах профессионального мастерства	10	
5.Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ (по направлению)	10	
6. Профориентационная работа	10	

Максимально возможное количество % по критерию II	60	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	
Должность: методист		
Критерии оценки I: Эффективность использования методических материалов		
1. Эффективность деятельности по анализу качества учебной и воспитательной работы в учреждении	15	
2. Уровень востребованности и апробации методических материалов	15	
3. Трансляция опыта в активных формах (семинары, мастер-классы и т.д.)	15	
4. Участие в деятельности учреждения как базового (опорного)	15	
5. Организация работы по обобщению и распространению эффективного опыта профессиональной деятельности педагогов	15	
6. Мониторинг по определению педагогических потребностей в разработке методических материалов	15	
7. Реализация социально-значимых исследовательских программ, проектов	15	
Максимально возможное количество % по критерию I	105	
Критерии оценки II: Методическая и инновационная деятельность		
1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения (по конкретному направлению)	25	
2. Личный вклад в подготовку победителей и призеров конкурсных мероприятий для обучающихся, для педагогов	20	
3. Личный вклад в участие учреждения в конкурсах: муниципального уровня, регионального, всероссийского уровня	5 10 15	
4. Участие в реализации программ и проектов межведомственного и сетевого взаимодействия	25	
5. Использование новых информационных технологий	25	
6. Наличие публикаций методических разработок и материалов	20	
Максимально возможное количество % по критерию II	145	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	
Должность: педагог - психолог, социальный педагог		
Критерии оценки I: Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся (воспитанников), коррекция отклонений в развитии обучающихся (воспитанников)		
1. Положительная динамика охвата обучающихся «группы риска» и обучающихся нуждающихся в социальной и психологической помощи и поддержке.	10	
2. Наличие целенаправленной работы по отслеживанию, сохранению и укреплению здоровья детей.	10	
3. Повышение достижений обучающихся «группы риска» и обучающихся, нуждающихся в социально-психологической помощи	10	
4. Снижение количества правонарушений	10	
5. Охват обучающихся, вовлеченных в реализацию социально-значимых программ и		

проектов:		
- муниципальный уровень	5	
- региональный уровень	10	
-Всероссийский уровень	15	
6.Охват обследованных обучающихся с целью выявления дефектов и затруднений в развитии	10	
7.Наличие целенаправленной работы с детьми – сиротами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	10	
8.Количество обращений обучающихся, педагогов и родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения проблем	10	
9.Охват обучающихся «группы риска» и обучающихся, нуждающихся в социальной и психологической помощи, культурно-досуговыми формами работы.	10	
10.Использование инновационных форм и методов работы.	20	
11.Осуществление социальной и психологической помощи и поддержки творчески одаренным обучающимся	10	
12. Наличие системы воспитательной деятельности с обучающимися	5	
Максимально возможное количество % по критерию I	145	
<i>Критерии оценки II:Методическая и инновационная деятельность</i>		
1.Участие в работе педагогических объединений, методических семинаров и т.д.	15	
2.Осуществление межведомственного (сетевое) взаимодействия по профилю своей деятельности	15	
3.Участие в обмене передовым педагогическим опытом, в конкурсах профессионального мастерства	15	
4.Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ (по направлению)	15	
5.Участие в организации и проведении мероприятий различного уровня:		
-муниципального	10	
- регионального	15	
-Всероссийского	20	
Максимально возможное количество % по критерию II	105	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	

Критерии оценки деятельности за качество выполняемых работ

Критерии оценки качества	Коэффициент показателя	
1	2	
Должность: заместитель директора	%	
<i>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</i>		
1. Положительная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым заместителем предметам, направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 20	
2. Положительна динамика проведения промежуточной и итоговой аттестации воспитанников: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 20	
3. Общее количество проведенных воспитательных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 20	
4. Доля педагогов, использующих ИКТ для моделирования занятий, индивидуализации траекторий обучения обучающихся в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 15	
5. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 15	
6. Участие в мероприятиях разного уровня	15	
Максимально возможное количество % по критерию I	150	
<i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i>		
1. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом: - на уровне прошлого учебного года	5 10	

- выше в сравнении с прошлым учебным годом		
2. Количество открытых занятий, проведенных курируемыми заместителем педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	5 10	
3. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования. Наличие авторских публикаций.	15	
4. Участие в реализации программ и проектов межведомственного (сетевое) взаимодействия.	15	
Максимально возможное количество % по критерию II	60	
<i>Критерии оценки III: Открытость образовательного учреждения</i>		
1. Участие учреждения в конкурсах муниципальных, региональных, Всероссийских уровней	10	
2. Работа по информационной открытости учреждения (сайт, СМИ и др)	10	
3. Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций, родительской общественности	10	
4. Оказание дополнительных платных образовательных услуг, привлечение внебюджетных средств	10	
Максимально возможное количество % по критерию III	40	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	
Должность: заместитель директора по АХР, по Городскому дому молодежи		
<i>Критерии оценки I: Санитарно-гигиенические условия учреждения</i>		
1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	10 20	
2. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	20	
Максимально возможное количество баллов по критерию I	50	
<i>Критерии оценки II: Пожарная и антитеррористическая безопасность учреждения</i>		
1. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	15	
2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности	20	
Максимально возможное количество баллов по критерию II	35	
<i>Критерии оценки III: Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</i>		

1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	20	
2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15	
3. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	20	
4. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	20	
Максимально возможное количество % по критерию III	75	
Максимально возможное количество % по всем критериям	160	
Должность: заведующий отделом		
<i>Критерии оценки I: Доступность качественного образования и воспитания</i>		
1. Положительная динамика учебных достижений обучающихся, воспитанников по курируемым зав. отделом направлениям: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 15	
2. Общее количество проведенных воспитательных мероприятий: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	5 10	
3. Количество обучающихся, принявших участие в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах, в сравнении с прошлым годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	10 15	
4. Наличие у заведующего отдела системы учета как нормативных (диагностика, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (воспитанников) (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	15	
5. Участие в мероприятиях разного уровня: - муниципальный - региональный	10 20	
Максимально возможное количество % по критерию I	110	
<i>Критерии оценки II: Инновационная и методическая деятельность</i>		
1. Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством заведующего отделом	10	
2. Количество выступлений, подготовленных курируемыми заведующими отделами педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.), в сравнении с предыдущим годом:	10	

- на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	15	
3. Количество открытых занятий и мероприятий, проведенных курируемыми зав. отделами педагогами в сравнении с предыдущим учебным годом: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с прошлым учебным годом	10 15	
4. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования. Наличие авторских публикаций	15	
5. Участие в реализации программы развития учреждения	10	
6. Участие в деятельности учреждения как базового (опорного)	15	
7. Участие в реализации программ и проектов межведомственного (сетевое) взаимодействия	20	
8. Личный вклад в участиях учреждения в конкурсах различного уровня	20	
Максимально возможное количество % по критерию II	140	
Максимально возможное количество % по всем критериям	250	
Должность: делопроизводитель		
<i>Критерии оценки I: Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</i>		
1. Использование в работе программ MicrosoftWord, Excel и др.	20	
2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	20	
3. Качественное ведение документации	20	
4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	15	
Максимально возможное количество % по всем критериям	75	
Должность: инженер, автослесарь, звукооператор, контролер		
<i>Критерии оценки I: Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования</i>		
1. За обеспечение эффективной эксплуатации оборудования и техники	10	
2. За своевременное техническое обслуживание и ремонт оборудования и др. техники	20	
3. За качественное выполнение работы	10	
4. Отсутствие замечаний по вопросам нарушения пропускного режима в дневное время	15	
5. Количество замечаний со стороны администрации по сравнению с прошлым годом:	15	

-снижение количества замечаний -отсутствие замечаний	20	
6. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	20	
Максимально возможное количество % по всем критериям	110	
Должность: сторож		
<i>Критерии оценки I: Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории</i>		
1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	15	
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15	
3. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	15	
4. Качественная уборка территории учреждения	10	
5. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20	
6. Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	15	
Максимально возможное количество % по всем критериям	90	
Должность: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электрик		
<i>Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов</i>		
1. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	15	
2. Отсутствие замечаний за обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	15	
3. Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	15	
4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих	10	
5. Сохранность материалов, инструментов, моющих средств	15	
6. Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	10	
7. Своевременная и качественная уборка служебных помещений	15	
8. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке помещения	20	
Максимально возможное количество % в по всем критериям	115	
Должность: уборщик служебных помещений		
<i>Критерии оценки I: Высокая организация работы по уборке учреждения</i>		
1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	15	

2. Качественная уборка	10	
3. Сохранность материалов, моющих средств	15	
Максимально возможное количество % по всем критериям	40	
Должность: кочегар		
<i>Критерии оценки I: Высокая организация обеспечения бесперебойной работы оборудования котельной</i>		
1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	15	
2. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	15	
3. Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	15	
4. Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергосносителей по вине кочегаров, операторов, слесарей, техников	15	
5. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	15	
6. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	10	
Максимально возможное количество % по всем критериям	85	