

Утверждаю:

Директор МБУ ДО ЦДТ

Н.Б.Верховская

Приказ №4 от 24.01.2020г



Согласовано:

Председателем МБУ ДО ЦДТ

Павлова Г.А.Павлова

Протокол №4 от 24.01.2020г.

Согласовано:

Председателем Управляющего совета

МБУ ДО ЦДТ

Трухина Н.И.Трухина

24 января 2020г.

Положение

о размерах, порядке и условии оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества городского округа Вичуга

Принято на общем трудовом собрании

Коллектива МБУ ДО ЦДТ

Протокол №_1_ от _19.01.2020г.

Вичуга
2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества городского округа Вичуга (далее «Учреждение») разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Вичуга» от 30 декабря 2008 года №1439», Постановлением администрации городского округа Вичуга от 28.02.2013 года № 194 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа Вичуга от 30.12.2008 г. № 1439», Постановлением администрации городского округа Вичуга от 18.06.2015г №726 «О внесении изменений в постановление главы администрации городского округа Вичуга от 23.10.2014 г.№ 1416» (Приложение №3 Муниципальной программы развития системы образования городского округа Вичуга), Постановление администрации городского округа Вичуга от 09.04.2018г №288 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных и иных организаций, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга», Постановление администрации городского округа Вичуга от 15.11.2019г №890 «О внесении изменений в постановление администрации городского округа Вичуга от 09.04.2018г» №288 и Типовым положением об оплате труда работников муниципальных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации городского округа Вичуга Ивановской области.

Положение разработано в целях регулирования заработной платы работников Учреждения городского округа Вичуга, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами Учреждения.

1.2. Основные понятия

В настоящем положении используются следующие термины и понятия:

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

Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, занимаемой должности.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителю Учреждения, подведомственных отделу образования, стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. (Приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности, стажа педагогической работы, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Директор Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) учителей, преподавателей, других работников, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

2.2.1. Зарплата работников учреждения определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C$, где:

$Zп$ – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.2.2. Должностные оклады работников Учреждения, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования и стажа или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а так же с учетом специфики работы:

$O = M_o \times K_{ост} \text{ (или } K_k) \times K_{сп}$, где

O – должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учреждения (приложение 1 к настоящему положению);

$K_{ост}$ – коэффициент образования и педагогического стажа (приложение 1 к настоящему Положению);

K_k – коэффициент квалификации (приложение 1 к настоящему положению).

$K_{сп}$ – коэффициент специфики (приложение 3 к настоящему положению)

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Zп = Oф + K + C$, где:

$Zп$ – месячная заработная плата;

$Oф$ – оплата за фактическую учебную нагрузку;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

2.3.2. Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$\text{Оф} = \frac{\text{Ост} \times \text{Фн}}{\text{Нч}}, \quad \text{где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника

Ост – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю, рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент образования и стажа (или коэффициент категории), а так же с учетом специфики работы в учреждении (классах, группах).

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

$$\text{Ост} = \text{Мо} \times \text{Кост} \text{ (или Кк)} \times \text{Ксп}, \text{ где}$$

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения

Кост – коэффициент образования и стажа

Кк – коэффициент квалификации

Ксп – коэффициент специфики

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Значение коэффициентов представлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады работников ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося

уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.5. Заработная плата работников **ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих** определяется как сумма должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$Зп = О+К+С$, где:

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.5.1 Должностные оклады работников **ПКГ общепрофессиональных должностей рабочих** определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню **ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих** на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.5.2. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Директор Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,20

для доцента, кандидата наук - 1,15

для преподавателей, не имеющих ученой степени - 0,10

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а так же рецензентов конкурсных работ.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня **ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

2.7. Заработная плата **директора учреждения** состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О+К+С$, где:

Зп – заработная плата;

О – должностной оклад;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

2.8. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения:

$$Ор = Сзп \times Кг$$

Ор – должностной оклад директора учреждения

Сзп - средняя заработная плата основного персонала учреждения

Кг – повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда директора учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (Приложение 3 к настоящему Положению).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада директора учреждения осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 №167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда директора учреждения образования установлены Приложением 2 к настоящему Положению.

2.9. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения, конкретный размер определяется приказом руководителя по учреждению.

2.10. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения – отделом образования; заместителям руководителя – руководителем учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителям осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера (премии) руководителям ежегодно устанавливаются отделом образования администрации городского округа Вичуга в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. При выявлении по результатам условий труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3. - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

3.2.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.4. Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

3.2.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 100%.

3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться:

- за обслуживание компьютеров (ст. 147 ТК РФ (собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (ч.1), ст.3;
- за руководство методическими объединениями, и другими отделами по профилю;
- за работу не входящую в обязанности.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Установить стимулирующие выплаты по поэтапному доведению средней заработной платы педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ до средней заработной платы учителей в Ивановской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

а) стимулирующие надбавки:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15% включительно;
- за классность водителям автомобилей до 25% включительно;
- за ведомственный нагрудный знак - до 10% включительно (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - до 20% включительно (со дня присвоения);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - до 10 % включительно (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);
 - доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
 - за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
 - за качественное исполнение работ;
 - персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
 - молодым специалистам – до 10% включительно в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения;
- выплата стимулирующего характера за выполнение дополнительных функций по работе с семьями воспитанников в муниципальных образовательных учреждениях городского округа Вичуга;
- заведующим отделом - 30% от должностного оклада;
- педагогам дополнительного образования
- работникам учреждения за психолого-педагогическое сопровождение развития (образования) талантливых (одарённых) детей;
- другие.

б) стимулирующие надбавки работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества городского округа Вичуга

в) работнику может быть выплачена премия:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы
- премия, награжденным государственными, отраслевыми наградами Российской Федерации, а так же наградами областного и муниципального уровней.
- премия работникам обособленного подразделения за интенсивность и высокие результаты работы по итогам смены (1, 2, 3 смены)

4.3.Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель учреждения, при этом:

- показатели;
- условия начисления;
- категории работников, которым она устанавливается;
- период, за который выплачивается премия или назначается надбавка,

определяются в настоящем Положении с учетом мнения Управляющего совета Учреждения и по согласованию с профсоюзом Учреждения, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете Учреждения.

4.4. При выплате премий и выплат стимулирующего характера учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам МБУ ДО ЦДТ осуществляются с учетом оценки «Критериев качества оказанных услуг и выполненной работ» (листы самооценки педагогического работника).

«Критерии качества оказанных услуг и выполненной работы» (листы самооценки педагогического работника) разрабатываются администрацией учреждения, профсоюзным комитетом и работниками учреждения на собраниях отделов и утверждаются на Общем собрании работников Учреждения и приказом директора учреждения и являются приложением к данному положению.

Оценка качества выполненных работ по «Критериям качества оказанных услуг и выполненной работы» проходит раз в месяц по очно - заочной форме на собеседовании экспертной комиссией.

Экспертная комиссия создается Управляющим советом Учреждения совместно с администрацией учреждения и утверждается приказом директора. В экспертную комиссию входят представители

администрации, заведующие отделов, педагогические работники, работники учреждения, председатель профсоюзного комитета или член профкома, члены Управляющего совета Учреждения (по согласованию), и другие эксперты по согласованию администрации и Управляющего совета. Экспертная комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.

Деятельность работников по каждому из показателей «Критериев качества оказанных услуг и выполненной работы» (листы самооценки педагогического работника) оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

«Критерии качества оказанных услуг и выполненной работы» (листы самооценки педагогического работника) заполняются педагогическими работниками самостоятельно.

Все заседания экспертной комиссии оформляются протоколом.

Через три дня после итогового заседания экспертной комиссии директор учреждения представляет Управляющему совету Учреждения «Сводные ведомости протоколов» по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения. После ознакомления со сводными ведомостями протоколов, с учетом предложений Управляющего совета, если имеются, директор Учреждения издает приказ о размерах стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.7. Расчет стоимости балла.

4.7.1. Расчет стимулирующих выплат по «Критериям качества оказанных услуг и выполненной работы» (листы самооценки педагогического работника) производится путем подсчета баллов за отчетный период.

4.7.2 Сумма стимулирующих выплат определяется следующим образом:

$$C_{св} = B * C$$

Где: $C_{св}$ – сумма стимулирующих выплат

B – количество баллов в соответствии с «Критериями качества оказанных услуг и выполненной работы»

C – стоимость одного балла в рублях

Расчет стоимости одного балла

$$C = \frac{\text{ФОТ ст}}{\Sigma \text{баллов}}$$

Где: C - стоимость одного балла в рублях

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда

Σ – общая сумма баллов по учреждению

4.8. Стимулирующая выплата производится в случае отсутствия у работника:

- нарушений Трудового кодекса Российской Федерации, административных взысканий;
- нарушений статей ФЗ - №273 «Об образовании в Российской Федерации», Устава МБУ ДО ЦДТ, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора;
- обоснованных жалоб родителей;
- нарушений по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса,
- нарушений исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.),
- нарушений нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств, и др.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

Приложение
к Положению о размерах, порядке и условии оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра детского творчества
городского округа Вичуга

Принято на
Общем собрании работников МБУ ДО ЦДТ
Протокол № 1 от 19.01.2020 года

«Согласовано»
Протокол № 4 от 24.01.2020 года
Председатель ПК МБУ ДО ЦДТ
Павлова Г.А Павлова



«Критерии качества оказанных услуг и выполненной работы» (листы самооценки педагогических работников)

городской округ Вичуга
2020 г

**Критерии оценки качества и результативности труда
методиста МБУ ДО ЦДТ на период _____ 20__ г
Ф.И.О. _____**

№ п/п	Критерии / показатели	Баллы	Самооценка	Оценка администрации	Примечание
1	Превышение количественных показателей Доля курируемых педагогов: - более 15 человек - более 20 человек - более 25 человек <i>Дополнительный балл дается за консультативную работу с педагогами-совместителями</i>	1 1,5 2 1			
2.	Документация, регламентирующая деятельность методиста:				
2.1.	Наличие картотеки методической и периодической литературы.	1			
2.2.	Наличие методических и дидактических материалов в помощь педагогам.	2			
2.3	Наличие журнала консультативной помощи педагогическим работникам.	1			
2.4	Материалы, оформленные в портфолио по направлениям деятельности ДДТ.	2-5			
2.5	Разработка положений о мероприятиях районного и городского уровней.	1			
2.6	Наличие картотеки достижений педагогов учреждения.	1			
3.	Эффективность методической работы:				
3.1.	Эффективность организации работы по оказанию консультативной и практической помощи педагогам по соответствующим направлениям деятельности.	2			
3.2.	Подготовка педагогов к участию в конкурсах педагогического мастерства (подбор материалов для участия в конкурсе, презентация опыта работы педагогов, разработка концепции деятельности, помощь в организации и проведении мастер-класса, учебного занятия, сбор материала для портфолио).	2			
3.3.	Результативность аттестации педагогических кадров (методическая помощь в составлении образовательной программы, консультирование по методике проведения открытого занятия (мероприятия), предоставление схем, памяток, инструкций, методических рекомендаций).	1			
3.4.	Участие методиста в городских, областных, российских семинарах (подготовка, выступления).	2			
3.5.	Методическое обучение (практикумы, методические объединения, конференции, круглые столы, разъяснительные выступления).	1-3			
3.6.	Работа по подготовке образовательных программ педагогов на авторство.	2			
3.7.	Наличие авторских публикаций, в том числе и в периодической печати.	3			

4.	Создание условий для организации учебно-воспитательного процесса:				
4.1.	Участие в выпуске рекламной информации (буклетов, программ, рекомендаций, памяток, тематических портфолио).	1			
4.2.	Наличие положительных отзывов о качестве работы от участников образовательного процесса образовательных учреждений, общественных организаций и других социальных партнеров - от 5 до 10 - свыше 10	0,5 1			
5.	Участие методиста в инновационной деятельности учреждения:				
5.1.	Предоставление материалов на сайт учреждения.	1			
5.2.	Внедрение в образовательно-воспитательный процесс новых педагогических технологий (использование новых технологий педагогами в своей деятельности).	2			
5.3.	Участие методиста в подготовке педагогов к конкурсам «Педагог года», «Призвание», «ПНПО» и т.д.	2			
5.4.	Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых методистом.	2			
6.	Выполнение требований к содержанию кабинета методиста:				
6.1.	Наличие информационного стенда.	1			
7.	Выполнение общественных поручений.	1			
8.	Оперативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения	0-5			

Итоговое количество баллов _____

Подпись членов экспертной комиссии _____

Подпись членов Управляющего Совета: _____

С итоговой оценкой экспертной комиссии и с количеством баллов

(_____) ознакомлен и _____ («согласен»/ «не согласен»)

Дата: _____ Подпись работника _____

**Критерии качества оказанных услуг и выполненной работы
(для определения стимулирующих надбавок)
педагога-организатора**

за _____ 20 ____ -20 ____ учебного года

Ф. И.О. педагога _____

Критерий	№	Показатель	Формула	Баллы	Необходимая документация	Самооценка	Оценка эксперта	Обоснование (указать число, месяц, год)
<i>Интенсивность и результативность образовательной деятельности педагога</i>	1	Качество участия воспитанников ТО в фестивалях, конкурсах, смотрах (в том числе дистанционных, с использованием интернета) на одного участника (список прилагается)	<u>1.Победители, финалисты (1,2,3 места):</u> - ЦДТ и район - на уровне города - на уровне региона - на уровне России - международного уровня -Наличие воспитанников, получивших гранты Главы города, Гранты области за текущий учебный год.	0,5 1 2 2,5 3 1	Дипломы, грамоты, фотографии, приказ по ЦДТ			
	2	Количество участников мероприятий от общего количества воспитанников ЦДТ(книга массовой работы) Охват и разнообразие баз (площадок) проведения мероприятий	Коллективы ЦДТ: - менее 50% - более 50% Школы: - менее 50% -более 50%	0,5 1 0,5 1				

	3.	Выполнение заказа учреждения, муниципального задания	<p>- Работа по краткосрочным программам (в т.ч. проекты – пилоты;</p> <p>- Работа с детьми творческих смен и оздоровительных лагерей;</p> <p>- Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование)</p> <p>- Работа с активом</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5</p>	<p>Программа, сценарии, отзывы</p> <p>Программа, отзывы о работе</p> <p>Списки детей, план работы</p> <p>Заявление родителей, медицинское заключение (справка), программа</p>			Указать детей ОВЗ:
	4.	Качество оказанных услуг с точки зрения заказчиков. Социальное партнерство.	<p>- Наличие положительных отзывов о качестве работы от родителей, образовательных учреждений, общественных организаций и других социальных партнеров</p> <p>- от 5 до 10</p> <p>- свыше 10</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	<p>Отзывы, благодарственные письма, заявки от образовательных учреждений</p>			
<i>Воспитательная и массовая работа</i>	5.	Организация коллективно-творческой деятельности, профилактической работы с воспитанниками	<p>Проведение выставок, концертов, мастер-классов, экскурсий , ярмарок</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>-Более 5</p> <p>- проведение мероприятий по профилактике социально-опасных заболеваний</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>Более 5</p> <p>- внедрение здоровьесберегающих технологий в</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>Программа, проект, сценарий мероприятия, фотографии</p>			

			воспитательный процесс	1				
			До 5 мероприятий	2				
			Более 5					
	6.	Инновационная деятельность (внедрение форм инновационных технологий)	Создание новых программ, социальных или творческих проектов, сценариев с использованием инновационных технологий (пополнение базы методических разработок)	1				
			До 5 мероприятий	2				
			более 5					
	7.	Интенсивность участия детей в социально-значимой, организационно-массовой деятельности	Участие в концертах, выставках, показах, социальных акциях и других мероприятиях	1	Фотографии, отзывы, приказы по ЦДТ, благодарности			
			- на уровне ЦДТ,	2				
			- города,	3				
			- области					
Методическая и общественная работа	8.	Позитивные результаты участия в методической работе	Представление собственного педагогического опыта (презентации опыта, публикация в печати или размещение материалов в сети Интернет; на сайте учреждения):	0,5	Документация (план выступления, презентация), фотографии, отзывы			
			-на уровне ЦДТ (сайт, пополнение базы методических разработок ЦДТ)	1				
			-на уровне города(СМИ,ИМЦ информация отражающая результаты деятельности ТО)	2				
				3				

			<p>-на уровне области(СМИ, проф.издательства)</p> <p>-на уровне России</p>				
9.	Участие педагога в общественной жизни учреждения	<p>- Участие педагога в работе выборных органов ЦДТ (Советы учреждения, профком, различные комиссии и т.п.);</p> <p>- Организация и помощь в проведении мероприятий учреждения (ведение конкурсов, соревнований, экскурсий, конференций, семинаров, концертов и др.);</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p>	<p>Документы, подтверждающие деятельность (приказ, справка и т.п.)</p> <p>Отзывы о мероприятиях фотографии, протоколы, приказы по учреждению, сценарии, положения</p>			
10.	Формирование положительного имиджа учреждения	Представительство учреждения на различных уровнях (жюри, экспертные группы, комиссии, работа круглых столов и пр.)	1	Приказы по ЦДТ, отзывы о работе, фотографии			
11.	Профессиональный рост педагога	<p>- Прохождение межкурсовой подготовки, участие в курсах, семинарах, мастер-классах по профилю работы муниципального и другого уровня.</p> <p>Проведение мастер-классов, метод. объединений, выступление на семинарах, конференциях (перечислить и приложить выступления).</p> <p>Участие в конкурсах образовательных программ, проектов</p>	<p>0,5</p> <p>2</p> <p>1-участие 2- победа</p> <p>1-участие</p>	<p>Сертификаты, свидетельства, удостоверения, фотографии</p> <p>Грамоты, дипломы, грант, сертификат, фотографии</p>			

			Участие в конкурсах пед.мастерства, получение грантов по профессиональной деятельности.	2- победа				
	12.	Работа с родителями	Участие родителей ТО в мероприятиях Центра От 1 до 3 в месяц	1	Перечислит ь мероприятия, фотографии			
	13.	Содержание кабинета, рабочего места: создание современного дизайна кабинета, рабочего места. Наличие информационно - важных и рекламных материалов на стендах учебного кабинета, папках		1 1				
	14.	Безопасность образовательного процесса: Качественное ведение журнала административно-общественного контроля. Проведение инструктажей. Проведение мероприятий по безопасному образу жизни и охране здоровья обучающихся с предоставлением разработок в базу данных учреждения.		2 2				
	15.	Оперативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения		0-5				

		Всего баллов:						
--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--

Итоговое количество баллов _____

Подпись членов экспертной комиссии _____

Подпись членов Управляющего Совета: _____

С итоговой оценкой экспертной комиссии и с количеством баллов (_____) ознакомлен и _____ («согласен»/ «не согласен»)

Дата: _____ Подпись работника _____

Критерии оценки качества и результативности труда педагога-психолога МБУ ДО ЦДТ на период _____ 20____ г
Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии / показатели	Баллы	Самооценка	Оценка администрации	Примечание
1.	Документация, регламентирующая деятельность психолога:				
1.1	Ведение журнала учёта групповых форм работы.	2			
1.2.	Наличие журнала индивидуальных консультаций психолога.	2			
2.	Результативность деятельности психолога:				
2.1.	Оказание помощи обучающимся объединениям ДДТ, родителям (лица, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.	1-5			
2.2.	Составление и реализация психологической диагностики различного профиля и предназначения.	1-5			
2.3.	<u>Осуществление психологической поддержки:</u>				
	- творчески одарённым воспитанникам	1-2			
	- подросткам «группы риска»	1-2			
	- детям – инвалидам;	1-2			
2.4.	Консультирование работников ДДТ № 3 по вопросам практического применения психологии, ориентированной на повышение социально-психологической компетентности обучающихся, педагогических работников, родителей (лиц, их заменяющих).	1			
2.5.	Своевременное и качественное выполнение части программы мониторинга ОУ, закреплённого за специалистом.	1-3			
2.6.	Проведение семинаров, конференций, методических объединений по психолого-педагогической тематике.	1-5			
2.7.	Организация и проведение лекториев для родителей и педагогов ДДТ (психолого-педагогическое просвещение);	1-5			
2.8.	<u>Участие в проведении глубокого психологического анализа сквозных программ:</u>				
	«Это волнует всех»	1-3			
	«Талант»	1-3			
	«Творчество против наркотиков»;	1-3			
2.9.	Участие в педагогических советах.	1			
2.10	Повышение квалификации (межкурсовая подготовка по профилю), подтверждённое сертификатом.	3			
2.11	Наличие методических разработок, материалов, в том числе и использованием ИКТ ресурсов, пользующихся спросом у коллег.	1-5			
2.12	Размещение материалов психологической службы на сайте ДДТ. Участие в реализации муниципальных и (или) областных проектов и программ по конкретному направлению.	2			
2.13	Участие в подготовке и проведении	1-3			

2.14	открытых занятий, мастер-классов для профессиональной и непрофессиональной аудитории: (учрежденческого уровня; городского уровня; областного уровня. Наличие публикаций в специализированных журналах.	5			
2.15	Наличие материалов, подтверждающих удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста.	1-5			
2.16	Наличие благодарностей от участников образовательного процесса.	2			
3.	Выполнение требований к содержанию кабинета:				
3.1.	Заведование кабинетом.	2			
3.2.	Наличие информационного материала на стендах.	3			
4.	Выполнение общественных поручений.	1			
5.	Особые условия работы	1-5			

Итого:

Подпись: _____

С результатами собеседования и итоговыми баллами согласна: _____

Дата собеседования: _____

Лист с обоснование результатов прилагается.

Члены комиссии:

**Критерии качества оказанных услуг и выполненной работы
(для определения стимулирующих надбавок)
педагога дополнительного образования**

за _____ 20__-20__ учебного года

Ф. И.О. педагога _____

Критерий	№	Показатель	Формула	Баллы	Необходимая документация	Самооценка	Оценка эксперта	Обоснование (указать число, месяц, год)
<i>Интенсивность и результативность образовательной деятельности педагога</i>	1	<p>Качество участия воспитанников ТО в фестивалях, конкурсах, смотрах (в том числе дистанционных, с использованием интернета)</p> <p>на одного участника (список прилагается)</p>	<p><u>1.Победители, финалисты (1,2,3 места):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ЦДТ и район - на уровне города - на уровне региона - на уровне России - международного уровня <p>-Наличие воспитанников, получивших гранты Главы города, Гранты области за текущий учебный год.</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2,5</p> <p>3</p> <p>1</p>	<p>Дипломы, грамоты, фотографии, приказ по ЦДТ</p>			
	2.	<p>Доля обучающихся – участников внутриучрежденческих, муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсов, фестивалей и соревнований</p>	<p>% от общего количества воспитанников ТО:</p> <p>2- 10%</p> <p>10 -50%</p> <p><i>2 дополнительных балла дается за превышение 50%</i></p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>Справка о количестве детей в ТО и количестве участников конкурсов</p>			
	3.	<p>Выполнение заказа учреждения, муниципального задания</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Работа по ФГОС - Наличие в т.о. детей с ограниченными возможностями (в том числе инклюзивное образование) 	<p>1</p> <p>2</p>	<p>Заявка школы, отзыв о работе Заявление родителей, медицинское заключение (справка), программа</p>			<p>Указать детей ОВЗ:</p>

	4.	Качество оказанных услуг с точки зрения заказчиков. Социальное партнерство.	<p>- Наличие положительных отзывов о качестве работы от родителей, образовательных учреждений, общественных организаций и других социальных партнеров</p> <p>- от 5 до 10</p> <p>- свыше 10</p>	<p>0,5</p> <p>1</p>	Отзывы, благодарственные письма, заявки от образовательных учреждений			
Воспитательная и массовая работа	5.	Организация коллективно-творческой деятельности, профилактической работы с воспитанниками	<p>Проведение выставок, концертов, мастер-классов, экскурсий , ярмарок</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>-Более 5</p> <p>- проведение мероприятий по профилактике социально-опасных заболеваний</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>Более 5</p> <p>- внедрение здоровьесберегающих технологий в воспитательный процесс</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>Более 5</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p>	Программа, проект, сценарий мероприятия, фотографии			

	<p>6. Инновационная деятельность(внедрение форм инновационных технологий)</p>	<p>Создание новых программ, социальных или творческих проектов, сценариев с использованием инновационных технологий (пополнение базы методических разработок)</p> <p>До 5 мероприятий</p> <p>более 5</p>	<p>1</p> <p>2</p>			
	<p>7 Интенсивность участия детских коллективов и объединений в социально-значимой, организационно-массовой деятельности</p>	<p>Участие в концертах, выставках, показах, социальных акциях и других мероприятиях</p> <p>- на уровне ЦДТ,</p> <p>- города,</p> <p>- области</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>Фотографии, отзывы, приказы по ЦДТ, благодарности</p>		

	8.	Позитивные результаты участия в методической работе	<p>Представление собственного педагогического опыта (презентации опыта, публикация в печати или размещение материалов в сети Интернет; на сайте учреждения):</p> <p>-на уровне ЦДТ (сайт, пополнение базы методических разработок ЦДТ)</p> <p>-на уровне города(СМИ,ИМЦ информация отражающая результаты деятельности ТО)</p> <p>-на уровне области(СМИ, проф.издательства)</p> <p>-на уровне России</p>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	<p>Документация (план выступления, презентация), фотографии, отзывы</p>			
	9.	Участие педагога в общественной жизни учреждения	<p>- Участие педагога в работе выборных органов ЦДТ (Советы учреждения, профком, различные комиссии и т.п.);</p> <p>- Организация и помощь в проведении мероприятий учреждения (ведение конкурсов, соревнований, экскурсий, конференций, семинаров, концертов и др.);</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p>	<p>Документы, подтверждающие деятельность (приказ, справка и т.п.)</p> <p>Отзывы о мероприятиях фотографии, протоколы, приказы по учреждению, сценарии, положения</p>			
	10	Формирование положительного имиджа учреждения	<p>Представительство учреждения на различных уровнях (жюри, экспертные группы, комиссии, работа круглых столов и пр.)</p>	<p>1</p>	<p>Приказы по ЦДТ, отзывы о работе, фотографии</p>			

11	Профессиональный рост педагога	<p>- Прохождение межкурсовой подготовки, участие в курсах, семинарах, мастер-классах по профилю работы муниципального и другого уровня.</p> <p>Проведение мастер-классов, метод. объединений, выступление на семинарах, конференциях (перечислить и приложить выступления).</p> <p>Участие в конкурсах образовательных программ, проектов</p> <p>Участие в конкурсах пед.мастерства, получение грантов по профессиональной деятельности.</p>	<p>0,5</p> <p>2</p> <p>1- участие 2- победа</p> <p>1- участие 2- победа</p>	<p>Сертификаты, свидетельства, удостоверения, фотографии</p> <p>Грамоты, дипломы, грант, сертификат, фотографии</p>			
12	Работа с родителями	<p>Участие родителей ТО в мероприятиях Центра</p> <p>От 1 до 3 в месяц</p>	<p>1</p>	<p>Перечислить мероприятия, фотографии</p>			
13	Содержание кабинета, рабочего места: создание современного дизайна кабинета, рабочего места. Наличие информационно - важных и рекламных материалов на стендах учебного кабинета, папках		<p>1</p> <p>1</p>				
14	Безопасность образовательного						

		процесса: Качественное ведение журнала административно-общественного контроля. Проведение инструктажей. Проведение мероприятий по безопасному образу жизни и охране здоровья обучающихся с предоставлением разработок в базу данных учреждения.		2				
				2				
	15	Превышение нормативных показателей комплектования групп	Превышение количества детей свыше 5 % от утвержденных нормативов наполняемости групп	0,5	Списочные составы детей по группам, журналы			
	16	Сохранность контингента	<ul style="list-style-type: none"> Переход 70 и более % воспитанников на следующую ступень обучения Наличие в объединении групп 3-х и более ступеней обучения 	0,5 0,5	Заявления родителей. мониторинг Журнал, комплектов.			
	17	Оперативное выполнение особо важных заданий администрации учреждения	<i>Заполняется администрацией</i>	0-5				
		Всего баллов:						

Итоговое количество баллов _____

Подпись членов экспертной комиссии _____

Подпись членов Управляющего Совета: _____

С итоговой оценкой экспертной комиссии и с количеством баллов (_____)
ознакомлен и _____ («согласен»/ «не согласен»)

Дата: _____ Подпись работника _____

к Положению о размерах и условиях оплаты труда
работников муниципальных образований и иных
организаций, подведомственных отделу образования
администрации городского округа Вичуга

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепромышленных профессий рабочих (утверждены приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»				
1	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>возчик</u> ; <u>гальдеробщик</u> ; <u>грузчик</u> ; <u>дворник</u> ; <u>истопник</u> ; <u>кастелянша</u> ; <u>кладовщик</u> ; <u>конох</u> ; <u>уборщик производственных помещений</u> ; <u>уборщик служебных помещений</u> ; <u>уборщик территорий</u> ; <u>сторож</u> (вахтер)	2 390,0	1,15
	2	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием		2 690,0

уровень		"старший" (старший по смене)		
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <u>ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ, ПОВАР</u></p> <p>- 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд</p>	2 733,0	1,15 1,28
	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд</p>	3 364,0	1,15 1,26
	3 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	4 061,0	1,15
	4 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): <u>ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ</u></p>	4 460,0	1,15 1,26

**ПКГ должностей работников образования
(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 216-н от 05.05.2008 г.)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Кoeffициент по занимаемой должности
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	3 348,0	1,15
-ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель; старший вожатый	4 722,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности-1,25 Первая категория -1,36 Высшая категория-1,47
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; <u>педагог</u> дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5 171,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,24 Первая категория -1,34 Высшая категория-1,44
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; <u>методист</u> ; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5 476,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,17 Первая категория -1,26 Высшая категория-1,36
4 квалификационный уровень	Методист финансово-методического центра	5 696,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,26
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель ; учитель-	5 511,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,16 Первая категория -1,26 Высшая категория-1,35

дефектолог; учитель-логопед (логопед)

Тьютор финансово-методического центра

5 732,0

Без категории-1,15
Соответствие занимаемой
должности -1,16

-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	5 625,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,19 Первая категория -1,28 Высшая категория-1,38
---	--	----------------	---

2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	5 954,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,21 Первая категория -1,30 Высшая категория-1,39
---	--	----------------	---

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Дежурный (по общежитию и др.); делопроизводитель , калькулятор; кассир; комendant; машинистка; нарядчик; секретарь; секретарь-машинистка ; экспедитор.	2 606,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,38 Среднее профессиональное образование
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	2 690,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,38 Среднее профессиональное образование
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам; лаборант ; секретарь руководителя ; техник; техник по инструменту; техник-программист ; техник по защите информации	2 733,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,38 Среднее профессиональное образование 1,44 Высшее образование
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством ; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	3 029,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,38 Среднее профессиональное образование 1,44 Высшее образование
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, спортсмен-инструктор	3 364,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,39 Среднее профессиональное образование 1,44 Высшее образование
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий", секретарь-руководителя	3 696,0	1,15 Среднее (полное) общее образование 1,32 Начальное профессиональное образование 1,38 Среднее профессиональное образование 1,44 Высшее образование
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			

1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовод, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник, профконсультант, (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер-электрик; психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт, юрисконсульт	3 300,0	1,15 Среднее (полное) общее образование
			1,67 Начальное профессиональное образование
			1,74 Среднее профессиональное образование
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3 629,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 651,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3 956,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4 032,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование
ПКГ «Общегославские должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела информации	3 554,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации, либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации	3 792,0	1,15 Среднее профессиональное образование
			1,81 Высшее образование

**ПКГ Отраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 121-н от 14.03.2008г.)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Стаж	Коэффициент по занимаемой должности	
				Коэффициент образования и стажа Среднее профессиональное образование	Высшее образование
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	3 696,0	от 0 до 2 лет	1,15	1,26
			от 2 до 5 лет	1,26	1,39
			от 5 до 10 лет	1,39	1,52
			Свыше 10 лет	1,52	1,67
			от 0 до 2 лет	1,15	1,26
Заведующий библиотекой	4 061,0	от 2 до 5 лет	1,26	1,38	
		от 5 до 10 лет	1,38	1,52	
		от 10 до 15 лет	1,52	1,64	
		Свыше 15 лет	1,64	1,77	
		от 0 до 2 лет	1,15	1,26	

**ПКГ должностей работников физической культуры и спорта (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
2 квалификационный уровень	Тренер	5 171,0	Без категории-1,15 Соответствие занимаемой должности -1,24 Первая категория -1,34 Высшая категория-1,44

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
3 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист; системный администратор	4 984,0	1,15 Среднее профессиональное образование 1,81 Высшее образование

Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей в зависимости от группы оплаты труда:

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,8
Вторая	1,7
Третья	1,5
Четвертая	1,2

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и другие образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления государственными образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	Количество групп в дошкольных учреждениях	Из расчета за группу	10
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: - в многопрофильных - в однопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося	0,5
3.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника;	1
		дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию;	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4.	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,	до 10
		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
6.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов,	За каждое указанное структурное подразделение:	

	интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	- до 100 человек - от 100 до 200 человек - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до15
10.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, а при орошаемом земледелии - 0.25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до40
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

14.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия и др.)	За каждый вид	до 15
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида).	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

2. Руководителям муниципальных учреждений (кроме образовательных) применяется коэффициент – до 2.

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения
размеров должностных окладов директора учреждения**

Воспитатель

Педагог дополнительного образования

Педагог-психолог

Педагог-организатор