

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Александровского района Оренбургской области
«Центр развития»**

ПРИКАЗ

№ 42

с. Александровка

28.08.2015 г.

«Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Александровского района Оренбургской области «Центр развития»

На основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решения Совета депутатов муниципального образования Александровский район от 27.03.2009 года № 238 «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Александровского района и муниципальных учреждений Александровского района», постановления администрации Александровского района от 27.02.2013 г. № 176-п «Об утверждении Рекомендаций по разработке органами местного самоуправления Александровского района – главными распорядителями средств районного бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных учреждений» приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Александровского района Оренбургской области «Центр развития» в новой редакции согласно приложению 1.

2. Признать утратившими силу следующие приказы МБОУДО «Центр развития»:

от 02.04.2009 г. № 41 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Александровского района Оренбургской области «Центр внешкольной работы»;

от 31.01.2011 г. № 20 «О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда МОУДОД «Центр внешкольной работы»;

от 31.10.2011 г. №118 «О внесении изменений и дополнений в Положение об оплате труда МОУДОД «Центр внешкольной работы»;

от 20.08.2013 г. № 41 «О внесении изменений в приказ № 41 от 02.04.2009 г.»;

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2015 г.

Директор МБОУДО «Центр развития»

С.Н. Калабугин

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
Александровского района Оренбургской области «Центр развития»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Александровского района Оренбургской области «Центр развития» (далее – Организация), реализующая программы дополнительного образования.

1.2. Правовым основанием системы оплаты труда являются Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ ст. 108 п. 3 ч. 1 ст. 8, п. 3 ст. 99, ч. 11, ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», постановление Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 г. №420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», приказ министерства образования Оренбургской области от 26.01.2009 г №01/20-91 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования», приказ министерства образования Оренбургской области от 26.01.2009 г. №01/20-92 «Об утверждении перечня должностей, профессий, работников, относимых к основному персоналу областных государственных учреждений, подведомственных министерству образования», приказы Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», решение Совета депутатов муниципального образования Александровский район от 27.03.2009 года № 238 «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Александровского района и муниципальных учреждений Александровского района».

1.3. Заработная плата труда работников состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Должностной оклад (ставка заработной платы), определяется в

соответствии с методикой определения должностного оклада (ставки заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования, установленным настоящим положением.

1.5. Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Организации, определенным настоящим положением.

Доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютной величине.

1.6. Все повышающие коэффициенты начисляются на должностной оклад, определяемый как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

1.7. Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера работникам Организации устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим положением, по согласованию с первичной профсоюзной организации и не должны превышать предельные объемы ассигнований, утвержденные на оплату труда работников организации.

1.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Объем средств, направляемых на оплату труда работников Организации не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации организации и сокращения объемов предоставляемых услуг.

1.10. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшая в конце года, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера работникам за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, а также на укрепление материально-технической базы.

1.11. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Организации или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания, ученой степени - со дня вынесения решения.

1.12. При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности изменение размера оплаты труда

производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.13. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательное учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.14. Оплата труда работников Организации, не относящихся к работникам образования, осуществляется в организации с использованием профессиональных квалификационных групп по соответствующим видам экономической деятельности.

1.15. Месячная заработная плата руководителей, педагогических работников и работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.16. Заработная плата работников предельными размерами не ограничена.

1.17. Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель организации.

1.18. Штатное расписание организации утверждается директором организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

II. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

2.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$ФОТ = ФОТб + ФОТст$, где

ФОТ-фонд оплаты труда

ФОТб- базовая часть оплаты труда

ФОТ ст- стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Базовая часть формируется из средств на оплату должностных окладов (ставок заработной платы), которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка Организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, и средств на выплату доплат и надбавок компенсационного характера.

Стимулирующая часть формируется из средств на оплату доплат и надбавок стимулирующего характера.

Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, ставок заработной платы.

III. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

3.1. Минимальные размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731).

3.2. Размеры окладов педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Организации устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

3.3. Установить педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала повышающие коэффициенты к окладам (с учетом нагрузки за часы и часов кружковой работы):

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам Организации в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет педагогическим работникам:

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы :

более 20 лет – 0,25;

от 10 до 20 лет – 0,2;

от 5 до 10 лет – 0,15;

от 0 до 5 лет – 0,1;

среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:

более 20 лет – 0,2;

от 10 до 20 лет – 0,15;

от 5 до 10 лет – 0,1;

от 0 до 5 лет – 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных (кроме уральского коэффициента) и стимулирующих выплат.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,55;

при наличии первой квалификационной категории – 0,45;

при наличии второй квалификационной категории – 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных (кроме сельских доплат и уральского коэффициента) и стимулирующих выплат.

Дополнительно, по решению руководителя организации, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу работникам, которым почетное звание «Заслуженный учитель».

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень: за звание «Заслуженный» - 0,2.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента) и стимулирующих выплат.

3.6. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

3.7. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала Организации выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Положения.

3.8. Все повышающие коэффициенты устанавливаются в пределах выделенных ассигнований Организации.

IV. Условия оплаты труда работников Организации, занимающих должности служащих

4.1. Минимальные размеры окладов работников Организации, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных

групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

4.2. Размеры окладов работников организации, занимающих должности служащих устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

4.3. Положением об оплате труда работников Организации может быть предусмотрено установление работникам Организации, занимающим должности служащих, повышающего коэффициента к окладам за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Организации, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в Организациях образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

4.5. С учетом условий труда работникам Организации, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VI Положения.

4.6. Работникам Организации, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VII Положения.

V. Условия оплаты труда работников Организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Минимальные размеры окладов рабочих организации устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (**Приложение № 2**).

5.2. Положением об оплате труда работников Организации может быть предусмотрено установление рабочим Организации повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по

решению руководителя организации рабочим, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

5.3. С учетом условий труда рабочим Организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VII, VIII, IX Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам Организации могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

6.2. Выплаты работникам Организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации до 12 процентов от должностного оклада .

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Организации при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата к должностному окладу за расширение зон обслуживания производится в следующих размерах:

- Организация работы районной очно-заочной дистанционной школы для одаренных детей «Спектр» - до 50%;
- Организация работы информационно-издательского Центра «Вектор +» - до 50%;
- Организация работы «Школа вожатского мастерства» - до 50%;
- Организация работы «Школа ученического самоуправления» - до 50 %;
- За руководство отделами (технический, туристско-краеведческий, физкультурно-спортивный) при наличии в отделе не менее 10 творческих объединений одного профиля – до 30 %;
- Организация работы методического объединения внутри Организации – 5 %;
- За работу с тяжелыми и вредными условиями труда (секретарь – машинистка, педагог дополнительного образования по информатике и информационным технологиям, стирке и ремонту специальной одежды) – до 12 процентов;
- Уборщикам служебных помещений, использующих дезинфицирующие средства, а также занятых уборкой общественных туалетов – 10 %;
- заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, спортивных залов – до 15 %;
- Организация работы по антитеррористической защищенности объекта и гражданской обороне Организации – 10%;

Конкретный размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Организации в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам Организации за каждый час работы в ночное время не ниже 20 процентов должностного оклада в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Организации, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Доплата педагогическим работникам за работу в сельской местности производится в размере 12 процентов от должностного оклада.

6.10. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из оклада без учета повышения по другим основаниям.

6.11. К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 15 процентов.

VII. Выплаты стимулирующего характера

7.1. К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда работников Организации.

В Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам года.

7.3. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются:

7.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу - устанавливается работнику до двух окладов (до 200%), с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника.

7.3.2. Конкретные размеры и критерии стимулирующих выплат работникам Организации устанавливаются в соответствии с **приложением 1**.

7.4. Надбавка за качество и результативность выполняемой работы может устанавливаться на определенный срок, но не более одного учебного года.

7.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии о распределении стимулирующей части в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Организацией на оплату труда работников Организации.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Организации на основании протокола комиссии.

7.7. Конкретный размер каждой надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

7.8. Решение об установлении выплат, указанных в п. 8.3. настоящего положения, принимаются директором Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, т.е. при наличии экономии фонда оплаты труда Организации.

7.9. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных)

финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

7.10. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

VIII. Другие вопросы оплаты труда.

8.1. Работникам Организации может быть оказана материальная помощь.

8.2. Решение об оказании материальной помощи, её конкретных размерах принимает директор Организации на основании письменного заявления работника.

8.3. Материальная помощь выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Организации на оплату труда работников.

Материальная помощь выплачивается в размере до одного оклада в год в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители);
- в связи с тяжелым заболеванием работника или близких родственников (супруги, дети, родители);
- с рождением ребенка;
- бракосочетанием работника;
- в связи с достижением пенсионного возраста для женщин 55 лет, для мужчин - 60 лет;
- в связи с обучением работника или его детей, в том числе в связи с подготовкой ребенка к школе;
- в связи с прохождением платного медицинского обследования и лечения работника или близких родственников (супруги, дети, родители);
- в случае наступления экстраординарных обстоятельств оказывающих или могущих оказать существенное влияние на материальное положение работника (утрата или повреждение имущества в результате пожара или стихийного бедствия и непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и т.д.), а также тяжелого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (в т.ч дорогостоящего).

8.4. Решение о выплате материальной помощи в указанных случаях и её размере принимается на основании заявления работника с указанием основания её получения и приложении копии документа (свидетельство о рождении, медицинское заключение, квитанция об оплате дорогостоящего лечения, свидетельство о браке, свидетельство о смерти и т.д.)

8.5. Основанием для выплаты материальной помощи является:

- для директора Организации - приказ начальника отдела образования администрации Александровского района;
- для работников – приказ директора МБОУДО «Центр развития».

8.6. Работникам Организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата в размере одного

должностного оклада один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда МАУДО «Центр развития».

Основанием для предоставления единовременной денежной выплаты является :

-для директора Организации - приказ начальника отдела образования администрации Александровского района о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-для работников – приказ директора МБОУДО «Центр развития» о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1. Показатели и критерии для премирования педагогических работников Организации

1.1. Премирование работников организации производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

1.2. Под премированием понимаются:

- премии;
- поощрительные выплаты.

1.3. Премирование работников Организации осуществляется с учетом следующих показателей:

- рост качества обучения, воспитания;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ дополнительного образования;
- участие в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;
- результативное участие педагога в проведении открытых мероприятий, конкурсах профессионального мастерства, продуктивное участие в реализации системы методической деятельности образовательной организации, создание методических разработок, рекомендаций, систематизация дидактических материалов;
- организация взаимодействия с семьями обучающихся, отсутствие конфликтных ситуаций;
- своевременность и качество оформления документации (план воспитательной работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний);
- стаж непрерывной работы в учреждении;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательной Организации (методический Совет, педагогический Совет, управляющий Совет и т.д.);
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся (воспитанников);
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет Организации, обучающихся (воспитанников), родителей;
- уровень организации контроля учебно-воспитательного процесса;
- превышение предельной наполняемости групп;
- развитие материально-технической базы образовательной Организации;
- результаты готовности образовательной Организации к новому учебному году;
- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий в творческих объединениях без уважительной причины;
- обеспечение результативности учебно-тренировочного процесса в образовательном учреждении спортивной направленности;
- применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе;
 - наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации.
 - К выплате стимулирующего характера относится надбавка за качество, результативность выполняемой работы.

Стимулирующая часть обеспечивается в зависимости от размера стимулирующей части фонда оплаты труда и от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов
дополнительного образования, реализующих образовательные программы
дополнительного образования.**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	%
1.	Качество организации образовательного процесса	1.1. Наполняемость групп и сохранность контингента воспитанников в течение учебного года	Процент посещаемости занятий: 50 % сохранности контингента – 5 % 50 -70 % сохранности контингента – 10 % 80 -100 % сохранности контингента – 15 %	до 15 %
		1.2. Наличие и выполнение образовательной программы	Факт наличия или отсутствия программы	до 5%
		1.3. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных и здоровьесберегающих	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видеоаппаратуры, участие в создании страниц сайта по своему направлению	до 5 % за каждое занятие
		1.4.Своевременность оформления документации	Своевременное предоставление документации, грамотное оформление	1 %
2	Позитивные результаты деятельности	2.1. Наличие среди воспитанников победителей конкурсов, мероприятий различного уровня	Уровень участия и количество победителей Призовые места: - районный уровень: - областной - российский	до 30% до 90 % до 100 %

		2.2. Участие в социально-значимых проектах, акциях	Наличие и реализация проектов	до 15 %.
		2.3. Подготовка и проведение мероприятий в УДОД	Проведение мероприятия на высоком уровне	до 15 %
3.	Профессиональные достижения	3.1. Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства	Уровень участия: - районный - областной - российский	до 10 %. до 20 % до 30 %
		3.2. Наличие обобщенного опыта	Призовые места: - районный уровень - областной - российский	до 30 % до 50 % до 70 %
			Проведение на высоком уровне мастер-классов, открытых уроков, выступления на семинарах, конференциях, круглых столах.	до 15 %
4.	Включенность в методическую работу	4.1. Наличие публикаций (в журналах, сборниках)	Количество публикаций	до 15%
		4.2. Наличие собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий, применяемых в образовательном процессе	Количество и объем разработок	до 5 %
5.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Своевременное прохождение курсов повышения квалификации, участие в областных семинарах	Количество курсов	до 2%
6.	Субъективная оценка со стороны родителей учащихся	Положительная оценка деятельности педагогического работника со стороны родителей, воспитанников.	Количество положительных голосов/количество опрошенных	до 5%.
7.	Организация отдыха детей	Работа на площадке по месту жительства «Общение»	Количество проведенных мероприятий	до 50 %.
8.	Интенсивность труда	Высокая результативность, качество работы,	На основании внутреннего контроля	до 20 %.

		напряженность, интенсивность труда.		
--	--	--	--	--

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности методиста**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	%
1.	Уровень организации методической работы	1.1. Внедрение инновационных педагогических технологий в образовательный процесс	Использование ПДО района инновационных технологий	до 10 %
		1.2. Внедрение инновационных технологий в воспитательный процесс	Использование в школьной практике инновационных воспитательных технологий	до 10 %
		1.3. Подготовка педагогов к профессиональным конкурсам	Оказание консультационной и практической помощи педагогам района	до 15 %
		1.4. Организация работы детского объединения, самоуправления	Проведение учебы актива, внедрение инновационных программ в работу детских объединений	до 10 %
		1.5. Участие в работе методических объединений	Выступления на заседаниях РМО	до 3 %
		1.6. Наличие публикаций (в журналах, сборниках)	Количество публикаций	нет
		1.7. Организация работы по обобщению опыта	Наличие обобщенного опыта ПДО, классных руководителей, старших вожатых	до 5%
2.	Инновационная работа	2.1. Использование в работе ИКТ	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, аудио-видеоаппаратуры	до 5 % за каждое мероприятие

		2.2. Разработка концепции УДОД	Участие в разработке программ развития, методические разработки проектов по профилю работы учреждения.	до 10 %
		2.3. Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства	Победа в конкурсах профессионального мастерства Призовые места: -районный уровень - областной -российский	до 30 % до 50 % до 70 %
		2.4. Проведение научно-практических конференций	Содержательность мероприятия, его полезность	до 10 %
		2.5. Участие в методических конкурсах по профилю работы учреждения	Участие в конкурсах	до 5 %
3.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации	до 2 %
4.	Уровень профессионализма	4.1. Высокий уровень проведения мероприятия	Содержательность мероприятия, его полезность	до 15 %
		4.2. Наличие собственных работ, методических и дидактических рекомендаций, разработок, применяемых в образовательном процессе	Количество собственных методических рекомендаций, разработок.	до 5%
5.	Позитивные результаты деятельности	Призеры конкурсов, мероприятий различного уровня.	Призовые места: - районный уровень: - областной - российский	до 30 % до 90 % до 100 %
6.	Организация отдыха детей	Работа на площадке по месту жительства «Общине»	Количество мероприятий, оформление документации	до 50 %

7.	Эффективность деятельности	7.1.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное и качественное исполнение документов, предоставление информации)	Качественное исполнение документов	до 3%
		7.2.Субъективная оценки деятельности со стороны педагогических работников района	Положительная оценка деятельности методиста со стороны зам. директора по ВР, ПДО, классных руководителей, старших вожатых.	до 5%
8.	Интенсивность труда	Высокая результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда.	На основании внутреннего контроля	до 20 %

**Показатели и критерии
оценки по должности «Инженер по охране труда»**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	%
1.	Качество выполняемых работ	Отсутствие нарушений требований травмобезопасности при выполнении работ.	Соблюдение требований и норм охраны труда, ППБ, производственной санитарии в процессе выполнения работ. Ведение и содержание документации по ТБ в надлежащем порядке. Своевременное реагирование на возникающие ЧС.	до 30 %

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности обслуживающего персонала**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	%
1.	Содержание участка работы в соответствии с требованиями СанПиНа	Содержание территории Центра развития в надлежащем порядке	Отсутствие мусора, скашивание травы, расчистка дорожек от снега	до 20 %
2.	Выполнение разовых поручений	Качественное и своевременное выполнение поручения		до 10 %.
3.	Интенсивность труда	Высокая результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда.	На основании внутреннего контроля	до 20 %

**Показатели и критерии
оценки эффективности деятельности секретаря - машинистки**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	%
1.	Своевременное и грамотное оформление документации	Своевременное и грамотное оформление документации, интенсивность труда	Проверка документации	до 10 %
2.	Контроль за исполнением работниками учреждения приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	Своевременное исполнение работниками приказов, документов.	На основании внутреннего контроля	до 5 %
3.	Оформление и ведение личных дел сотрудников Центра развития	Качественное ведение личных дел сотрудников	На основании внутреннего контроля	до 10 %
5.	Интенсивность труда	Высокая результативность, качество работы, напряженность, интенсивность труда.	На основании внутреннего контроля	до 20 %
6.	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	Наличие образцов приказов, данных по коммунальным услугам, локальных актов и заявлений.	На основании внутреннего контроля	до 5 %

Решение об установлении выше перечисленных доплатах принимается директором Организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Приложение 2
к положению об оплате
труда работников
МБОУДО «Центр развития»
от «28» августа 2015 г. № 42

**Перечень
профессий квалификационных групп, должностей руководителей, специалистов и
служащих организации, отнесенных к квалификационным уровням**

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер должностного оклада, ставка МОО(руб)	Размер должностного оклада, ставка МДОО(руб)
Педагогические работники	1	музыкальный руководитель старший вожатый	5006,34	5688,54
	2	педагог дополнительного образования социальный педагог	4364,26 5181,06	
	3	воспитатель дошкольной группы воспитатель ГПД воспитатель интерната педагог психолог методист	5369,75 5369,75 5369,76 4516,57	6102,50 6102,50
	4	Учитель учитель – логопед (логопед) старший воспитатель преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	До 200 уч-ся 5551,47 Свыше 200уч-ся 6460,05 5551,47 5551,47	6309,49 6309,49
Работники учебно-вспомогательного персонала:				
Первого уровня	1		2662,50	2662,50
Второго уровня	1	Младший воспитатель	2875,50	2875,50
	2		3088,50	
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	Секретарь – машинистка делопроизводитель	2236,50	2236,50
Второго уровня	1	Лаборант	2343,00	
	2	Заведующий хозяйством заведующий складом архивариус	2449,50	2449,50

Третьего уровня	1	Инженер по охране труда Инженер по ремонту Инженер технолог Инженер энергетик Администратор информационных систем	3195,00	
Работники учреждения, по профессиям рабочие первого уровня	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; гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, повар, помощник повара, рабочий по обслуживанию электрокотла, рабочий по стирке и ремонту спецодежды ,дворник, кладовщик, подсобный рабочий, кастелянша – швея, сантехник	2023,50	2023,50
	2	Профессии рабочих , отнесенных к первому квалификационному уровню , при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2236,50	2236,50
Работник учреждения, по профессиям рабочие второго уровня	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, оператор газовой котельной ,водитель , механик.	2343,00	2343,00
	2	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2449,50	2449,50
	3	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: ответственный по газовому отоплению, электрик	2556,00	2556,00
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями	3993,75	

		настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автобуса		
--	--	--	--	--