

Принято на заседании
общего собрания трудового коллектива
МБУ ДО «ЦДТ»
Протокол от 17.12.2018г. № 2



«Утверждаю»
Директор МБУ ДО «ЦДТ»
Букова Е.Е.Букова
Приказ № 168-од от 17.12.2018г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»
КИРЖАЧСКОГО РАЙОНА
(МБУ ДО «ЦДТ»)**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением № 59 от 04.02.2014 г. губернатора области «Развитие образования на 2014-2020 г.» программа № 2 «Развитие дополнительного образования», «Развитие кадрового потенциала», на основании Постановления Губернатора области № 544 от 30.07.2008 г. «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования», Постановления Главы Киржачского района № 903 от 15.08.2008 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.08.2013 г. № 1008.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

1.3. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждений устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путем создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.4. СОТ работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, нормативно-правовыми актами администрации Киржачского района.

1.5. Заработная плата работников учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для:

- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня - 2807 рублей;
- профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня - 3260 рублей;
- педагогических работников - 6070 рублей;
- руководителей структурных подразделений - 8185 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности первого уровня" - 2821 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности второго уровня" - 2954 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности третьего уровня" - 3646 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - 2604 рублей;
- профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - 2954 рублей.

Указанные выше размеры базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы установлены с учетом постановления администрации Киржачского района от 20.11.2018 г. № 1639 «О внесении изменений в приложение к постановлению главы района от 15.08.2008 г. №903 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

1.8. Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажу работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.9. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного 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, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Руководитель учреждения обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, других сотрудников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- в случаях, предусмотренных п. 1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников МБУ ДО «ЦДТ».

2.1. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), руководителем учреждения. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагоги, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

В порядке, предусмотренном настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка преподавателей учреждений работников дополнительного образования.

Учебная нагрузка педагогического работника учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях,

предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

2.2. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3. Порядок исчисления заработной платы педагога дополнительного образования.

3.1. Месячная заработная плата педагога дополнительного образования определяется путем умножения размеров ставки заработной платы с учетом применения повышающих коэффициентов на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагога дополнительного образования за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

Установленная заработная плата педагога дополнительного образования при тарификации выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

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

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с п. 3.1 при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников и включают в себя:

5.2.1. Выплаты работникам, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

- за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда (операторы газового оборудования, кочегары) – 12 %;
- за работу с дезинфицирующими средствами (уборщики производственных и служебных помещений; машинист по стирке белья) – 10 %;

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за работу в ночное время (операторы газового оборудования, кочегары, сторожа) – 40%;
- за работу в выходные и праздничные дни – в размере 200 % тарифной ставки или должностного оклада;
- за совмещение профессий (должностей) – до 100 %;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 100 %.

5.2.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются:

- а) за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%;
- б) за работу с особо тяжелыми, особо вредными и особо опасными условиями труда до 24%;
- в) выплата согласно перечню учреждений и должностей, на 20% и 15% (приказ Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94)

5.2.4. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

5.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

П.5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ч.6. Выплаты стимулирующего характера.

П. 6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

П. 6.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- п.6.2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- п.6.2.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- п.6.2.3. выплаты за стаж непрерывной работы;
- п.6.2. 4.премиальные выплаты по итогам работы.

П. 6.3. В целях стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда, а также их поощрения за качественно выполненную работу работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплаты за счет средств областного бюджета:

- размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников;

выплаты за счет средств бюджета муниципального района:

- не менее 22 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

П.6.4. Для назначения стимулирующих выплат в МБУ ДО «ЦДТ» создается экспертная группа в количестве от 3 до 5 человек сроком на 1 год, которая утверждается приказом директора. В состав экспертной группы входят: директор, заместитель директора, педагог дополнительного образования, представитель профсоюзной организации, секретарь. Работники МБУ ДО «ЦДТ» ежемесячно представляют экспертной группе самоанализ. Экспертная группа на основании самоанализа, утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов по каждому работающему и стоимость одного балла. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который будет служить основанием установления размера стимулирующих выплат. По результатам протокола экспертной группы, директор МБУ ДО «ЦДТ» издает приказ «Об установлении размера стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «ЦДТ», в котором указывается:

- список сотрудников, получающих стимулирующие выплаты;
- размер стимулирующих выплат;
- период действия выплат.

П.6.5. Перечень критериев (показателей) для установления стимулирующих выплат связан с результативностью труда работников МБУ ДО «ЦДТ». Перечень критериев (показателей) является Приложением №4 к данному Положению.

П.6.6. Дополнения и изменения в настоящее Положение вносятся по предложению руководителя, педагогического совета и утверждаются на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «ЦДТ».

П. 6.7. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

п.6.7.1. педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, - 20%;

п.6.7.2. работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник культуры" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

п.6.7.3. кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

п.6.7.4. докторам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада производится по каждому основанию.

П.6.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

П.6.8.1. выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучавшихся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

- с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 35%;

- с высшим профессиональным образованием - 30%;

- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 30%;

- со средним профессиональным образованием - 25%;

П. 6.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников МБУ ДО «ЦДТ».

П. 6.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

п.6.10.1. за руководство Методическим Советом учреждения – до 50 %;

п.6.10.2. за обслуживание сайта учреждения – без ограничения;

п.6.10.3. работу в системе «БАРС» - без ограничения;

п.6.10.4. реклама учреждения в сети Интернет, в СМИ – 100% ;

п.6.10.5. за подготовку к районным, областным массовым мероприятиям – без ограничения;

п.6.10.6. за художественное оформление районных, областных мероприятий – до 100%;

п.6.10.7. за подготовку печатных материалов для ОО района и управления образования – до 100%;

п.6.10.8. за подготовку работ и экспозиций к областным мероприятиям – до 100%;

п.6.10.9. за организацию и подготовку массовых мероприятий, встреч, экскурсий и т.п.в МЗОЛ им. А. Матросова – без ограничения;

п.6.10.10. за выполнение поручений руководителя – без ограничения;

п.6.10.11. за выполнение общественных нагрузок (ответственного за охрану труда, гражданскую оборону, пожарную, антитеррористическую безопасность и т.д.) – до 100%.

ч. 7. Премияльные выплаты.

П. 7.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх должностного оклада в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

7.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за квартал, год, за добросовестный и многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам, за выполнение конкретного объема и вида работ.

7.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

7.4. Единовременное премирование работников проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

7.5. Педагогические работники МБУ ДО «ЦДТ», административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

7.6. Предложение о виде премирования выносит директор и заместитель директора, размер премирования согласовывается с комиссией по установлению выплат стимулирующего характера с учетом трудового вклада работника и фактически отработанного времени.

7.7. Решение о виде и размере премирования работников директор МБУ ДО «ЦДТ» оформляет приказом.

7.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБУ ДО «ЦДТ»;
- четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

7.9. Премияльные выплаты производятся:

- за высокие профессиональные показатели в работе за учебный, календарный год – без ограничения;
- педагогам дополнительного образования - руководителям творческих коллективов МБУ ДО «ЦДТ» к юбилейным датам коллективов (15, 20, 25, 30 лет и т.д.) – до 100 %;
- к праздничным датам: «Дню учителя», «8 Марта», «День защитника отечества», «Новый год» – до 100 %;
- работникам МБУ ДО «ЦДТ» к юбилею (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) – без ограничения;
- за высокие профессиональные показатели в работе в МЗОЛ им. А. Матросова (по итогам работы каждой лагерной смены) – без ограничения.

8. Оплата труда заместителей руководителя МБУ ДО «ЦДТ».

На заместителей руководителя МБУ ДО «ЦДТ» распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Иные выплаты.

9.1. Работникам МБУ ДО «ЦДТ» может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и коллективного договора или иного локального нормативного акта учреждения, утвержденного работодателем с учетом мнения представительного органа работников МБУ ДО «ЦДТ», в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника МБУ ДО «ЦДТ», представленного в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

9.2. Материальная помощь выплачивается:

- в случае смерти близких родственников (супруга, супруги, родителей, брата, сестры, детей) – без ограничения;
- в случае оперативного, длительного лечения – без ограничения;
- пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров – без ограничения;
- на санаторное лечение – до 100 %;
- работникам МБУ ДО «ЦДТ», находящимся в трудной жизненной ситуации – без ограничения;
- работникам МБУ ДО «ЦДТ», уходящим на пенсию – без ограничения;
- при бракосочетании – без ограничения;
- при рождении ребенка – без ограничения.

9.3. Материальное стимулирование устанавливается исходя из имеющегося фонда оплаты труда МБУ ДО «ЦДТ».

10. Порядок установления выплат.

10.1. Выплаты могут носить постоянный (без указания срока), временный (на год, полугодие, квартал, четверть, период выполнения порученной работы и т.д.) или разовый характер.

10.2. Выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении от должностного оклада, так и в абсолютном денежном выражении.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом мнения представительного органа МБУ ДО «ЦДТ».

10.4. Для целей стимулирования работников к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу, объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере не менее 20 % от общих поступлений в фонд оплаты труда МБУ ДО «ЦДТ».

10.5. Выплаты могут быть сняты:

10.5.1. Без предварительного уведомления работника в случае:

- истечения срока (или периода работы), на который была установлена временная или разовая выплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую право на установленную выплату;
- при письменном отказе работника от установленной выплаты.

10.5.2. С уведомлением работника о снятии выплаты не менее чем за два месяца:

- если выплата носит постоянный характер;
- до истечения срока, на который была установлена временная выплата, в случае, если характер выполняемой работником работы перестал удовлетворять требованиям настоящего Положения.

11. Порядок определения уровня образования.

11.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

11.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

12. Порядок определения стажа педагогической работы.

12.1. 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 учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже 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 подведомственности

которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 3 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

13. Порядок отмены Положения, изменения и внесения в него дополнений.

13.1. Настоящее Положение может быть отменено, в него могут внесены изменения и дополнения только по решению общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «ЦДТ».

13.2. О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники учреждения, предупреждаются не менее чем за два месяца.

Приложение № 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений
отрасли образования

**МЕТОДИКА РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

**1. Схема расчета должностных окладов руководителей,
заместителей руководителя учреждений отрасли образования.**

1.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения отрасли образования определяется трудовым договором и составляет 2 размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, определяется приказом управления образования.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

1.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

1.4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется

путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

1.6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей муниципальных учреждений отрасли образования устанавливаются на 10 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

2.1. Учебно-вспомогательный персонал.

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Младший воспитатель
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения

2.2. Специалисты и служащие.

Таблица № 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов.
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший".
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности второго уровня»		

1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог, товаровед.
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, 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 квалификационный уровень	1,79	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер – технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, менеджер по персоналу, психолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по

		финансовой работе, эксперт, юрисконсульт.
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

2.3. Руководители структурных подразделений.

Таблица № 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	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<*>
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и

		среднего профессионального образования <*>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования
3 квалификационный уровень	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования
4 квалификационный уровень	2,0	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) отдела, кабинета, структурного подразделения органа, осуществляющего управление в сфере образования

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 4

№№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
1	2	3	4
1.	Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
		Среднее специальное образование	1,0
2.	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
		Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
		Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
		Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
		Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
3.	Коэффициент за квалификационную катеорию	Квалификационная категория: - первая категория - высшая категория	1,80 2,16

Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам (Кгр)

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый.
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель.
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель.
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель <*>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<*>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); воспитатель.

<*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<*> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессий.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5.настоящей Методики).

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 – 2 квалификационный разряд; 1,09 – 3 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства, общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР)

2 квалификацион ный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификацион ный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" ОКПДТР
2 квалификацион ный уровень	1,23– 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификацион ный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификацион ный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Повышающий коэффициент масштаба деятельности.

В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда муниципального учреждения отрасли образования может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности.

Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются приказом управления образования. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений
отрасли образования

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование образовательного учреждения,
его подчиненность и адрес)
ПО СОСТОЯНИЮ НА _____ ГОДА

№ п / п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовый оклад	Повышающие коэффициенты					Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом повышений	Число часов в неделю				
							по занимаемой должности	По уровню образования	Стаж работы	За квалификационную категорию	специфики						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	

Заработная плата в месяц			Дополнительная оплата за					Итого заработная плата
I - IV класс	V - IX классы	X - XI (XII) классы	Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)		
18	19	20	21	22	23	24		25

Директор _____
Бухгалтер _____

Примечание. В настоящем тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

**ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В
ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ) <*>, А ТАКЖЕ
ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, И СЛУЖБЫ В
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

<*> Под организацией понимаются предприятия, учреждения и организации независимо от формы собственности и подчиненности.

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

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т. ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса,

дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования

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

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение №4

Перечень показателей эффективности деятельности заместителя директора по УМР

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	М АХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комиссии
1.	Сохранность контингента обучающихся	5	Сохранность контингента 1-5 баллов – да , 0 баллов – нет	
2.	Повышение квалификации	5	Прохождение курсовой подготовки (повышение квалификации). 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	

3.	Система работы с документами	10	Своевременное ведение текущей документации в рамках должностных инструкций, отсутствие замечаний со стороны руководителя ОО, представителей контролирующих органов 1-10 баллов – да , 0 баллов – нет	
4.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в ЦДТ	3	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса среди обучающихся 3 балла – да 0 баллов – нет	
5.	Наличие призеров и победителей конкурсов у курируемых педагогов	10	Наличие участников, призёров и победителей на различных уровнях: 1-10 баллов – да, 0 баллов - нет	
6	Работа в творческих группах и т.д.	5	Работа в творческих группах, комиссиях, жюри. 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
7	Результаты воспитательной деятельности	10	Организация, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях (в т.ч. в выходные и праздничные дни) 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
8	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	10	Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений: 1- 10 баллов – да , 0 баллов – нет	
9	Организация повышения квалификации курируемых педагогов	5	Прохождение педагогами дополнительного образования и методистами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), не реже одного раза в 5 лет 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
10	Информатизация деятельности (публикация в СМИ, размещение информации на сайте)	10	Публикация в СМИ 1-5 баллов – да , 0 баллов – нет Размещение информации на сайте 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	

11	Профессиональные достижения	5	Получения поощрений разного уровня 1-5 баллов – да, 0 баллов - нет	
12	Работа с социумом ЦДТ, МЗОЛ.	10	Проведение собраний, лекций и т.д. с обучающими и родителями 1-10 баллов - да, 0 баллов - нет	
13	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
14	Подготовка учреждения к новому учебному году	5	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка кабинетов: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
15	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
16	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
17	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
18	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	
	Итого			

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
методиста**

№ п/ п	Целевые показатели эффективности и результативности и деятельности	МА Х балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оце нка коми ссии
1	Наличие призеров и победителей конкурсов у курируемых педагогов	10	Наличие участников, призёров, победителей фестивалей, конкурсов, конференций и т.п. различного уровня: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
2	Результаты воспитательной деятельности	10	Организация, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях (в т.ч. в выходные и праздничные дни) 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Результаты научно-методической деятельности	20	Работа по систематизации средств обучения, использование современных образовательных технологий, разработка дидактического материала и др. 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
			Наличие электронных образовательных ресурсов по направлению профессиональной деятельности 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	
			Обобщение и распространение педагогического опыта: выступление на семинарах, круглых столах, конференциях, проведение мастер-классов и т.д. 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
			Наличие публикаций (страница на сайте, на сайте ОО, в сетевом сообществе, персональный сайт, СМИ) 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
4	Профессиональн ое развитие методиста	7	Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития 1-2 балла – да, 0 баллов – нет	
			Повышение квалификации за последние 5 лет 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	

5	Работа в творческих группах и т.д.	5	Работа в творческих группах, комиссиях, жюри. 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
6	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
7	Наличие системы мониторинга	10	Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, наличие аналитических и отчетных материалов (рейтинг участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др.) 1-10 баллов – да , 0 баллов – нет	
8	Работа с одарёнными детьми, с детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ	5	1-5 баллов – да , 0 баллов – нет	
9	Работа с социумом ЦДТ, МЗОЛ.	10	Проведение собраний, лекций и т.д. с обучающими и родителями 1-10 баллов - да, 0 баллов - нет	
10	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
11	Подготовка учреждения к новому учебному году	5	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка кабинетов: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
12	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
13	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
14	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	Дежурство 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	

15	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	
----	--	--	---	--

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
педагога дополнительного образования**

№ п.п.	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комиссии
1	Сохранность контингента обучающихся	5	Сохранение контингента обучающихся 1-5 баллов – да 0 баллов – нет	
2	Результаты воспитательной деятельности	10	Организация, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях (в т.ч. в выходные и праздничные дни) 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Удовлетворенность родителей качеством образования	3	2. Уровень удовлетворенности родителей качеством образования: до 50% - 0 51-70% - 1 71-89% - 2 90%-100% - 3	
4	Наличие участников, призеров, победителей конкурсов и т.д.	10	Наличие участников, призеров, победителей фестивалей и конференций, конкурсов и др. различного уровня 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	

5	Результаты научно-методической деятельности	30	Работа по систематизации средств обучения, разработка дидактического материала и др. 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Использование современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов и др.) 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Наличие электронных образовательных ресурсов по направлению профессиональной деятельности 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Обобщение и распространение педагогического опыта: выступление на семинарах, круглых столах, конференциях, проведение мастер-классов и т.д. 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	
			Наличие публикаций (страница на сайте ОО, в сетевом сообществе, персональный сайт, СМИ) 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	
			Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства: 1-5 баллов – да, 0 баллов – нет	
6	Профессиональное развитие педагогического работника	7	Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития 1-2 балла – да, 0 баллов – нет	
			Повышение квалификации за последние 5 лет 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
7	Работа в творческих группах и т.д.	5	Работа в творческих группах, комиссиях, жюри. 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
8	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
9	Работа с одарёнными детьми, детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ	10	1-10 баллов – да , 0 баллов - нет	
10	Работа с социумом ЦДТ, МЗОЛ.	10	Проведение собраний, лекций и т.д. с обучающими и родителями 1-10 баллов - да, 0 баллов - нет	

11	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
12	Подготовка учреждения к новому учебному году	5	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка кабинетов: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
13	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
14	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
15	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
16	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
педагога-психолога**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагога-психолога	Оценка комиссии
----------	--	-------------	--	--------------------

1	Результативность профессиональной деятельности	30	Разработка диагностического инструментария 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, одаренных детей 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Отсутствие жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей других участников образовательного процесса 1- 2 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Отсутствие замечаний за ведение документации 1- 3 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Применение в работе ИКТ технологий 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Проведение мероприятий (тренинги, семинары, лекции и др) с участниками образовательного процесса (педагогическими кадрами, родителями, детьми) 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
2	Методическая и инновационная деятельность	40	Сопровождение педагогических работников при подготовке к аттестации 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Наличие методических разработок: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Участие в профессиональных конкурсах, проектах: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Наличие материалов, размещенных в сети Интернет, СМИ 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Распространение передового педагогического опыта: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	

4	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
5	Подготовка учреждения к новому учебному году	5	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка кабинетов: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
6	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 510 баллов - да, 0 баллов – нет.	
12	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
13	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	Дежурство 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
14	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
педагога-организатора**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МА Х балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оцен ка комис сии
1	Результаты профессиональной педагогической деятельности	10	Наличие участников, призеров, победителей фестивалей и конференций, конкурсов и др. различного уровня 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
2	Результаты воспитательной деятельности	10	Организация, проведение, участие в культурно-массовых мероприятиях (в т.ч. в выходные и праздничные дни) 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Профессиональное развитие педагогического работника	30	Использование современных образовательных технологий (развивающее обучение, личностно-ориентированные технологии обучения, метод проектов и др.) 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Обобщение и распространение педагогического опыта: выступление на семинарах, круглых столах, конференциях, проведение мастер-классов и т.д. 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
			Наличие электронных образовательных ресурсов по направлению профессиональной деятельности 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Участие педагогического работника в конкурсах профессионального мастерства: 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
			Наличие публикаций (страница на сайте ОО, в сетевом сообществе, персональный сайт, СМИ) 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
			Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки 1-5 балла – да, 0 баллов – нет	
4	Методическая и инновационная деятельность	3	Наличие методических разработок 1-3 балла – да, 0 баллов – нет	
5	Работа с одарёнными детьми, с детьми-	5	Да – 5 баллов Нет - 0 баллов	

	инвалидами, детьми с ОВЗ			
6	Работа в творческих группах и т.д.	5	Работа в творческих группах, комиссиях, жюри. 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
7	Работа с социумом ЦДТ, МЗОЛ.	5	Да – 5 баллов Нет - 0 баллов	
8	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
9	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
10	Подготовка учреждения к новому учебному году	5	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка кабинетов: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
11	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
12	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
13	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	Дежурство 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
14	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
заведующего хозяйством**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МА Х бал л	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценк а комисс ии
1	Результативность профессиональной деятельности	25	Создание во всех помещениях ЦДТ комфортных социально-бытовых условий, соответствие температурного, светового режимов, режима подачи питьевой воды. 1-3 балла – да , 0 баллов - нет	
			Обеспечение сохранности имущества учреждения, отсутствие краж. 1-4 балла – да , 0 баллов - нет	
			Отсутствие несчастных случаев и травм сотрудников и обучающихся в связи с техническим состоянием помещений учреждения 1-2 балла – да , 0 баллов - нет	
			Отсутствие перерасхода электроэнергии 1-2 балла – да , 0 баллов - нет	
			Отсутствие перерасхода воды 1-2 балла – да , 0 баллов - нет	
			Отсутствие перерасхода теплоэнергии 1-2 балла – да , 0 баллов - нет	
			Своевременное заключение и исполнение муниципальных контрактов, договоров 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
			Своевременное реагирование на возникновение ЧС 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
2	Ведение документации	5	Качественное и своевременное ведение документации, исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	

			1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
3	Качество выполняемых работ	10	Контроль за чистотой и порядком на территории и в помещениях ОО, отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние: 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет Подготовка к новому учебному году 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет Отсутствие жалоб и претензий со стороны потребителей муниципальных услуг, работников учреждения на неправомерные действия работника, нарушение им действующего законодательства, несоблюдение служебной этики 1-2 балла – да , 0 баллов - нет	
4	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
5	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
6	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
8	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	

9	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов	- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - прогулы или систематические опоздания - минус 5 баллов; - невыполнение обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - подделывание юридических документов - минус 5 баллов; - игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	
---	--	---	--

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комиссии
1	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	10	Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ: 1-10 баллов – да , 0 баллов - нет	
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	Содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, соблюдение санитарно-гигиенических норм: 1-10 баллов – да , 0 баллов - нет	
3	Качество выполняемых работ	15	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, своевременное проведение генеральных уборок: 1-15 баллов – да , 0 баллов - нет	
4	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	

5	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
6	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
9	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МА Х балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комисс ии
----------	--	-----------------	---	------------------------

1	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения здания в исправном состоянии	15	Поддержание в исправном состоянии систем: водоснабжения, водоотведения, теплоснабжения, вентиляции, электрического хозяйства: 1- 15 баллов - да, 0 баллов – нет.	
2	Обеспечение выполнения требований безопасности	10	Выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Качество выполняемых работ	10	Оперативность в выполнении заявок по устранению неполадок, качественное проведение ремонтных и аварийных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
4	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
5	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
6	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
8	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
9	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов;	

			- невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	
--	--	--	--	--

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
сторожа, гардеробщика**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комиссии
1	Ведение документации	10	Качественное и своевременное ведение документации, исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
2.	Обеспечение выполнения требований безопасности	10	Выполнение требований охраны труда, электробезопасности, антитеррористической и пожарной безопасности 1-10 баллов – да , 0 баллов - нет	
3.	Качество выполняемых работ	20	Поддержка чистоты и порядка на территории в помещениях ОО, отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории: 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	
			Отсутствие жалоб и претензий со стороны потребителей муниципальных услуг, работников учреждения на неправомерные действия работника, нарушение им действующего законодательства, несоблюдение служебной этики 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Оперативное реагирование при ЧС 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
4	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 баллов – да , 0 баллов - нет	

5	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
6	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
8	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
9	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
дворника
МБУ ДО «ЦДТ» Киржачского района**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МА Х балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оцен ка комис сии
----------	--	-----------------	---	----------------------------

1	Обеспечение выполнения требований безопасности	10	Выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности 1-10 баллов – да , 0 баллов - нет	
2	Качество выполняемых работ	25	Поддержка чистоты и порядка на территории в помещениях ОО, отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории: 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
			Исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, оперативное реагирование при ЧС 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Отсутствие жалоб и претензий со стороны потребителей муниципальных услуг, работников учреждения на неправомерные действия работника, нарушение им действующего законодательства, несоблюдение служебной этики 1-10 балла – да , 0 баллов - нет	
3	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
4	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
5	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
6	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	

8	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - систематические опоздания, уход с работы раньше времени - минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	
---	--	--	---	--

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
секретаря**

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оценка комиссии
1	Результативность профессиональной деятельности	25	Качественное ведение делопроизводства, ведение делопроизводства в электронной форме 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Оперативное устранение 1-2 замечаний 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
			Своевременное списание и уничтожение документов 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	

2	Обеспечение выполнения требований безопасности	10	Выполнение требований охраны труда, электробезопасности, пожарной и антитеррористической безопасности 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
3	Профессиональные достижения	5	Получение работником поощрений разного уровня 1-5 балла – да , 0 баллов - нет	
4	Благоустройство территорий ЦДТ, МЗОЛ.	20	Озеленение, участие в субботниках, подготовка МЗОЛ к заезду детей каждой смены 1-20 баллов - да, 0 баллов - нет	
5	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	30	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
6	Работа без больничных листов	5	1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
7	Дежурство в выходные и праздничные дни	10	1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
8	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - прогулы или систематические опоздания - минус 5 баллов; - невыполнение обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - подделывание юридических документов - минус 5 баллов; - игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Стимулирующие выплаты производятся по результатам работы при наличии фонда заработной платы.

**Перечень показателей эффективности деятельности
начальника МЗОЛ им. А. Матросова**

№ п/п	Направления	Наименование показателя	Баллы	Оценка комиссии
1	Соответствие деятельности лагеря требованиям законодательства в сфере организации загородного оздоровительного отдыха	Отсутствие предписаний надзорных органов	0-10	Отсутствие предписаний в смену – 10 баллов, 1 предписание – минус 1 балл, 2 предписания – минус 2 балла, 3 и более предписаний – 0 баллов
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха (работники, воспитанники, родители) качеством предоставляемых услуг летнего отдыха	Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых МЗОЛ	0 - 8	Отсутствие – 10 баллов, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл
3	Информационная открытость	Открытость МЗОЛ	0 - 5	Наличие информации о деятельности МЗОЛ на стендах, в СМИ – 5 баллов. За отсутствие каждого вида информации минус 1 балл.
5	Выполнение объема муниципального задания по набору детей	Выполнение Планового объема по набору детей	10	Выполнение планового объема оказываемых муниципальных услуг: 100% и выше – 10 баллов;
6	Обеспечение в ЗОЛ безопасных условий пребывания в лагере	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний детей и работников ЗОЛ	0 - 10	Отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов

7	Своевременное, качественное, результативное выполнение устных распоряжений директора МБУ ДО «ЦДТ» и мероприятий, не вошедших в план работы (по итоговым административным совещаниям).	Отсутствие замечаний	0 - 10	Соблюдение – 10 баллов, 1 замечание – минус 1 балл
8	Эстетические условия, оформление помещений лагеря и благоустройство территории		10	Участие в подготовке лагеря к открытию смен - 10 баллов; участие в оформлении помещений МЗОЛ - 5 баллов; благоустройство территории МЗОЛ-5 баллов
9	Деятельность в составе комиссий МЗОЛ (председатель, секретарь)		0 - 2	2 балла (за каждую)
11	Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устные распоряжения)		10	10 баллов
	Высокий уровень организации работ: по антитеррору - по ГОЧС - по охране труда - по пожарной безопасности - по электробезопасности	Отсутствие замечаний	0-25	5 баллов за каждый вид работ
	ИТОГО:		100	

Перечень показателей эффективности деятельности
педагогических работников МЗОЛ им. А. Матросова
воспитатель, вожатый, старший вожатый, инструктор по физической
культуре

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	МАХ балл	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Оцен ка коми ссии
1	Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей	20	Отсутствие дисциплинарных взысканий Отсутствие замечаний – 10 баллов, 1 замечание – минус 1 балл при наличии выговора- 0 баллов. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации по отдельным запросам начальника лагеря, его заместителей, детей и их родителей Отсутствие замечаний – 10 баллов, 1 замечание – минус 1 балл при наличии выговора- 0 баллов.	
2	Удовлетворенность участников летнего отдыха (работники, воспитанники, родители) качеством предоставляемых услуг летнего отдыха	10	Отсутствие обоснованных обращений на качество услуг, предоставляемых педагогическими работниками Отсутствие жалоб – 10 баллов, 1 обоснованное обращение – минус 1 балл	
3	Предоставление отчетности	10	Наличие фото и видеоматериалов о проведенных мероприятиях	
4	Оценка качества работы	10	Сохранность контингента: 90-100% - 10 менее 90% - 0	
5	Результаты воспитательной работы	10	Эффективное участие и качественная подготовка воспитанников к участию в общелагерных и отрядных мероприятиях на различных уровнях	

6	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников	20	Обеспечение в ЗОЛ безопасных условий пребывания воспитанников (соблюдение правил внутреннего распорядка, приказов, правил ПБ, ТБ, антитеррору, требований СанПиН и охраны труда) Отсутствие – 10 баллов, наличие – 0 баллов.	
7	Благоустройство территории и корпусов МЗОЛ	15	Эстетические условия, оформление лагеря, корпусов и благоустройство территории	
8	Подготовка лагеря к заезду каждой смены	10	Оформление документации, стендов, обновление информации для воспитанников и родителей, подготовка корпусов: 1- 10 баллов - да, 0 баллов – нет.	
9	Выполнение важных и срочных заданий в ЦДТ, МЗОЛ	15	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение работ, связанных с производственной необходимостью 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет. Выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом: 1- 5 баллов - да, 0 баллов – нет.	
10	Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение приказов		- несоблюдение правил охраны труда, правил ТБ, правил пожарной и антитеррористической безопасности – минус 5 баллов; - невыполнение должностных обязанностей или выполнение их не в полном объеме - минус 5 баллов; - невыполнение и игнорирование приказов руководителя - минус 5 баллов.	

Перечень показателей эффективности деятельности
медицинского работника
 МЗОЛ им. А. Матросова

№ п/п	Направления	Наименование показателя	Баллы	Формула расчета
1	Эффективность и качество медицинского обслуживания	1. Высокое качество исполнения должностных обязанностей. 2. Организация обеспечения сохранности медикаментов, мед. оборудования, инвентаря, СИЗ (средств индивидуальной защиты).	0-20	0-10 баллов по каждому пункту отдельно
2	Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	1. Отсутствие нарушений при выполнении требований противопожарной безопасности. 2. Отсутствие нарушений при выполнении требований СанПин, Минздрава. 3. Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно- правовых актов по охране труда	0-15	0-5 баллов по каждому пункту отдельно

3	Уровень исполнительской дисциплины	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей. 2. Оперативность реагирования на обращения воспитанников, персонала лагеря. 3. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению).	0-30	0-10 баллов по каждому пункту отдельно
4	Внеплановые мероприятия	Оперативность выполнения работ по устранению экстремальных и непредвиденных ситуаций	0-20	0-20 баллов
5	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы со стороны сотрудников, воспитанников, родителей (законных представителей), других организаций, сотрудничающих с МЗОЛ.	Положительные отзывы	0-5	0-5 баллов
6	Количество нарушений должностной инструкции работника, правил внутреннего трудового		0 - 10	10 баллов - отсутствие нарушений; 5 баллов - не более двух случаев нарушения; 0 баллов - три и более случаев нарушения

	распорядка, приказов, требова-ний охраны труда.			
	Итого		100	