

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Первичной профсоюзной

организации



Мастеренко Н.Б.

« 01 » сентября 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ ДО

«ЦДОД им. В. Волошиной»



И.П. Чередова

« 01 » сентября 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ИМ. В. ВОЛОШИНОЙ»**

Кемерово 2019

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей им. В. Волошиной» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово».

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования (далее - учреждений).

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый в бюджете города Кемерово на финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг (работ).

1.4. Условия оплаты труда работников учреждений (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, доплата до его установленного размера производится из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и профессии рабочих данного учреждения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

1.8. Учреждения принимают Положения об оплате труда работников учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

1.9. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

1.10. Настоящее Примерное положение не распространяется на муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия управления образования администрации города Кемерово», учреждения, обеспечивающие организацию круглогодичного загородного отдыха и

оздоровления детей и подростков, подведомственные управлению образования администрации города Кемерово.

1.11. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядка расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- порядка и условий почасовой оплаты труда;
- продолжительности рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядка установления (изменения) объема учебной нагрузки;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений;
- порядка исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда учреждения.

## **Раздел 2. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в [разделе 10](#) настоящего Положения.

2.2.2. Руководитель образовательного учреждения в соответствии с [пунктом 4 статьи 28](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда распределяет базовую часть фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$ , где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения или положения о стимулировании, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также органом.

Примерное [положение](#) о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в положении об оплате труда.

2.2.5. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ, %.

Конкретный размер централизованного фонда по учреждениям определяется управлением образования администрации города Кемерово (далее – управление образования).

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется приложением № 8 к настоящему Положению.

2.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

### **Раздел 3. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (структурного подразделения учреждения), ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника является вознаграждением за труд и предельными размерами не ограничивается.

3.1.1. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ, \text{ где}$$

оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

повышенный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы

тарифная часть ЗП

ЗП - заработная плата работника;

Ор – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанный по формуле:

$$Ор = (О \times К1)$$

где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

3.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной» в соответствии с Положением об оплате труда устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 1-4 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждений по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 1 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (Приложение № 2 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение № 3 к настоящему Положению);

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (Приложение № 4).

3.1.3. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп должностей:

- руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

- руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (Приложение № 5).

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

«Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения».

3.1.4. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.5. Настоящее Положение об оплате труда работников Центра предусматривает и установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента К3) на данный коэффициент.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.6. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение или издания отдельного нормативно - правового акта администрации города Кемерово.

#### **Раздел 4. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников образовательных учреждений**

4.1. Оплата труда педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс (педагоги дополнительного образования), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, зависит от количества часов преподавания предмета и размера должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

$$\text{ФОТ тп} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр. факт.} / \text{Н час.} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4}))$$

где:

ФОТ тп – размер тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, руб.;

Ор- оклад (должностной оклад) ставка заработной платы, руб.;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;



Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки (в неделю) по видам образовательных программ, час.;

Н час. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю) по видам образовательных программ, час.

В случае если в течение года предусматривается повышение ставки заработной платы, её размер корректируется на повышающий коэффициент.

4.1.1. Установленная при распределении учебной нагрузки заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.1.2. Распределение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования производится один раз в год.

При невыполнении по независящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при распределении учебной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится.

4.1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в объединениях, производится из расчета заработной платы, установленной при распределении учебной нагрузки, 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.

4.2. Оплата труда педагогических работников образовательных учреждений, осуществляющих педагогическую работу в форме обучения и воспитания (далее - педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс), исчисляется на основании ставок заработной платы по соответствующей ПКГ (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ, в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению.

4.4. Тарифной частью заработной платы работников учреждения, за исключением педагогических работников, осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, является установленный им оклад (должностной оклад) по соответствующей ПКГ ([приложения № 1-4](#) к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов.

4.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из нового размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

4.6. Руководитель образовательного учреждения:

а) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;



б) ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, список по распределению учебной нагрузки.

## **Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

5.1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

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

$$\text{ФОТ почас.} = \text{ДО/Н час.мес} \times \text{Нфакт. мес } i,$$

где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по занимаемой должности соответствующего квалификационного уровня ПКГ педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению) с учетом повышающих коэффициентов;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Нфакт. мес. *i* – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, 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 распределение учебной нагрузки.

## **Раздел 6. Продолжительность рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки**

6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регламентируется [ст. 333](#) Трудового Кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу,

предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

6.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

6.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;  
педагогам-организаторам;  
методистам.

6.3.2. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

6.3.3. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.3.3.1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.3.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.3.1., 6.3.2. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3. настоящего раздела, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.3.1., 6.3.2. настоящего раздела, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.3.3. настоящего раздела, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, осуществляющим образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Выполнение другой части педагогической работы указанных работников вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего

трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

а) выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

б) временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые организовываются в целях подготовки к проведению занятий, массовых мероприятий; наблюдения за выполнением режима дня учащимися; обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем,

чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 мин. до начала учебных занятий и не позднее 20 мин. после окончания их последнего учебного занятия;

д) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме стимулирующих выплат (заведование компьютерным классом).

6.4. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 6.1 - 6.3, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с учащимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением, осуществляющим образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в [подпункте 6.3.3.1](#), в сторону ее снижения, связанного с сокращением количества учащихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических

работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.5. соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.5.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

6.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется управлением образования администрации города, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Должностные обязанности руководителя муниципального образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству.

Руководитель муниципального образовательного учреждения может работать у другого работодателя только с разрешения управления образования администрации города.

6.8. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

## **Раздел 7. Порядок определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов**

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, должностных окладов определяется на основании дипломов и других документов о

соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.2. Требования к уровню образования при установлении ставок заработной платы, должностных окладов, определенные профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям концертмейстера, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, 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 ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

7.4. Концертмейстерам, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы, институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7.5. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливаются при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью "Психология".

7.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Порядка, определяется в соответствии с инструкциями.

7.7. 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, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа работы и образования.

## **Раздел 8. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и его заместителей**

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления образования на очередной календарный год в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения и составляет до 2-х размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) зависит от размера средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных

выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера), объемных показателей, на основании которых определяется группа по оплате труда руководителя.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно связанные с оказанием муниципальных услуг (работ), для реализации которых создано учреждение.

Размер должностного оклада определяется соотношением:

$ДО \text{ рук} \leq 3Пср.осн. \text{ перс.} \times Кот$

где:

ДО рук - размер должностного оклада руководителя;

3Пср.осн.перс. - размер средней заработной платы основного персонала.

Перечень категорий работников основного персонала приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

Кот - коэффициент за группу по оплате труда руководителя;

Применяются следующие значения коэффициентов за группу по оплате труда:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,6;

3-я группа - 1,4;

4-я группа - 1,3.

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей определяются на основании приложения № 7 к настоящему Положению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом управления образования.

8.3. К должностному окладу руководителя образовательного учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент (Кпер), который будет учитывать уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы или другие факторы.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада руководителя учреждения на данный коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении руководителю учреждения персонального повышающего коэффициента и его размер принимается органом управления образования, по согласованию с Кемеровской организацией профсоюза работников образования и науки.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям руководителя учреждения принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

При наличии ученой степени, почетного звания к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент (приложение № 5 к Положению).

Руководителям, заместителям руководителя, имеющим ученую степень по профилю образовательного учреждения или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, производится увеличение размера оклада руководителя на коэффициент за наличие у руководителя ученой степени или почетного звания.



В случае если руководитель, заместитель руководителя имеет два и более почетных звания увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за наличие у руководителя, заместителя руководителя ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.4. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

На выплаты стимулирующего характера направляется 1 % фонда оплаты труда учреждения.

Стимулирующие выплаты регламентируются приложением № 8 к настоящему Положению.

8.5. Должностные оклады заместителей руководителя по УВР учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, должностной оклад заместителя руководителя по АХР, заместителя руководителя по БЖ, заместителя руководителя по УМР устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета персонального повышающего коэффициента.

8.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя предусматриваются положением об оплате труда учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

### **Раздел 9. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

9.1. При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) учитываются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) и выплаты стимулирующего характера.

При расчете должностного оклада руководителя учреждения на очередной календарный год берутся данные о средней заработной плате работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера, иные поощрительные и разовые выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ).

9.2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) определяется путем деления суммы начисленных фондов заработной платы за отработанное время за счет всех источников финансирования (за исключением компенсационных выплат, иных поощрительных и разовых выплат стимулирующего характера) за период с 1 сентября по 31 декабря года, предшествующего отчетному, и с 1 января по 31 августа отчетного года на среднюю списочную численность работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) за аналогичный период.

9.3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения по видам предоставляемых услуг (работ) 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.

9.4. 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, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деление 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 одну, более чем одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

9.5. 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:

1) 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 часа (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);

2) затем определяется средняя численность неполностью 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.

9.6. 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, согласно пункту 9.5. настоящего Положения.

## **Раздел 10. Порядок и условия установления компенсационных выплат**

10.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: заведование компьютерным классом, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.

- иные выплаты и выплаты компенсационного характера.

10.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

10.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.4. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Перечень должностей работников МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»,  
 которым может устанавливаться доплата к ставке заработной платы  
 (должностному окладу) 4 % - 12%

Наименование должности	Состояние условий труда, режима труда и отдыха	Доплата (в процентах)
<b>Уборщик служебных помещений</b>	<b>Тяжесть трудового процесса</b> (нахождение в неудобной или фиксированной позе)	<b>12%</b>
<b>Концертмейстер</b>	<b>Световая среда</b> (освещенность рабочей поверхности)	<b>12%</b>
<b>Специалист по кадрам</b>	<b>Световая среда</b> (коэффициент пульсации) <b>Интеллектуальные нагрузки</b> (содержание работы, распределение функций по степени сложности задания) <b>Сенсорные нагрузки</b> (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за видео экранами, нагрузка на голосовой аппарат)	<b>12%</b>

<b>Зам. директора по безопасности жизнедеятельности</b>	<b>Световая среда</b> (коэффициент пульсации) <b>Интеллектуальные нагрузки</b> (распределение функций по степени сложности задания) <b>Сенсорные нагрузки</b> (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за видео экранами, нагрузка на голосовой аппарат) <b>Эмоциональные нагрузки</b> (степень ответственности за безопасность других лиц)	<b>6%</b>
<b>Лаборанты кабинетов «Орнитологии», "Живого уголка"</b>	<b>Тяжесть трудового процесса</b> (нахождение в неудобной или фиксированной позе)	<b>6%</b>
<b>Агроном</b>	<b>Микроклимат</b>	<b>6%</b>
<b>Садовник</b>	<b>Световая среда</b> (освещенность рабочей поверхности)	<b>6%</b>
<b>Водитель</b>	<b>Напряженность труда</b> <b>Шум</b>	<b>12%</b>
<b>Методист (компьютерный класс)</b>	<b>Световая среда</b> (освещенность рабочей поверхности) <b>Интеллектуальные нагрузки</b> (восприятие сигналов (информации) и их оценка) <b>Сенсорные нагрузки</b> (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за экранами терминалов более 4 часов в смену) <b>Эмоциональные нагрузки</b> (степень ответственности за результат собственной деятельности)	<b>12%</b>
<b>Педагог-организатор Педагог дополнительного образования Методист Зав. сектором</b>	<b>Световая среда</b> (освещенность рабочей поверхности) <b>Интеллектуальные нагрузки</b> (восприятие сигналов (информации) и их оценка) <b>Сенсорные нагрузки</b> (длительность сосредоточенного наблюдения, наблюдение за экранами терминалов более 4 часов в смену) <b>Эмоциональные нагрузки</b> (степень ответственности за результат собственной деятельности)	<b>4%</b>

Конкретные размеры повышения заработной платы работникам учреждений устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

На момент введения новой системы оплаты труда компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех видов выплат, производимых работнику.

10.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ и отраслевым действующим Соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки, производятся в следующих размерах:

10.5.1. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

10.5.2. «Режим работы педагогических работников образовательных учреждений регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5.3. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере - 40% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели».

10.5.4. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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.

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.

10.5.5. Работникам учреждения, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, но непосредственно связанные с образовательным процессом: заведование компьютерным классом, профессиональная ориентация и другие виды дополнительной внеаудиторной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры

доплат и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств фонда, направленных на оплату труда и закрепляются в локальном акте учреждения, трудовом договоре с работником.

10.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **Раздел 11. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

11.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

11.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

11.3. На выплаты стимулирующего характера направляется 25,7 процентов от фонда оплаты труда (с учётом централизованного фонда, направляемого на стимулирование руководителей учреждений).

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

11.4. Выплаты стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим, работающим в учреждениях образования, устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения, согласованном с выборным профсоюзным органом.

11.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений регламентируются нормативно-правовым актом органа местного самоуправления (Приложение № 7 к настоящему Положению).

## **Раздел 12. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда**

12.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств местного бюджета, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

12.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую, стимулирующую части фонда оплаты труда работников учреждения и централизованный фонд для установления стимулирующих выплат руководителю учреждения.

12.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда (74 % от фонда оплаты труда работников учреждения) обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг основных должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).



Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам образовательного учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

12.2.2. Руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед.} + \text{ФОТ б пр.}$ , где:

ФОТ б – базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед. - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала составляет 73,6 %.

ФОТ б пр – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала 26,4 %.

12.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (24,7 % от фонда оплаты труда работников учреждения) обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников учреждения, выплату премий, материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, также могут направляться учреждением на стимулирующие выплаты.

12.2.4. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно и указываются в Положении об оплате труда.

12.2.5. Доля централизованного фонда составляет 1% фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$ , где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц – централизуемая доля ФОТ, %

Конкретный процент централизуемой доли фонда по учреждениям определяется управлением образования города в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты, с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Средства централизованного фонда учреждения направляются на стимулирование труда руководителя учреждения.

Перечень стимулирующих выплат, условия и порядок их установления регламентируется правовым актом администрации города, согласованного в установленном порядке с Кемеровской городской организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и Советом по развитию муниципальной системы образования.

12.2.6. Неиспользованные средства централизованного фонда учреждений (разница между плановой суммой централизованного фонда и суммой стимулирующих выплат, причитающихся руководителю за достижение показателей стимулирования, исчисленных нарастающим итогом), а также неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

### **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

13.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

13.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

13.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников конкретного учреждения.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

#### Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессиональной квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
	2 квалификационный уровень	4160		
1.	<b>Педагог дополнительного образования</b> , (среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); <b>педагог-организатор</b>		1, 7158	7138

	(среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); <b>концертмейстер</b> (среднее профессиональное (музыкальное) образование, профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте)			
2.	<b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор</b> (высшее профессиональное образование); <b>концертмейстер</b> (высшее профессиональное (музыкальное) образование)		1,8880	7854
3.	<b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</b> (II квалификационная категория)		2,0163	7989
4.	<b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</b> (I квалификационная категория)		2,1878	9101
5.	<b>Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; концертмейстер</b> (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
	3 квалификационный уровень	4160		
1.	<b>педагог-психолог</b> (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1, 7158	7138
2.	<b>методист</b> (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); <b>педагог-психолог</b> (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	7854
3.	<b>Методист</b> (II квалификационная категория) <b>Педагог-психолог</b>		2,0163	7989

	(II квалификационная категория)			
4.	<b>Методист</b> (I квалификационная категория) <b>Педагог-психолог</b> (I квалификационная категория)		2,1878	9101
5.	<b>Методист</b> (высшая квалификационная категория) <b>Педагог-психолог</b> (высшая квалификационная категория)		2,3600	9818
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
	1 квалификационный уровень	4678		
1.	<b>Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором</b> , реализующими образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения) в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	9869

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
	1 квалификационный уровень	3020		
1.	<b>Секретарь-машинистка</b> (начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы)		1,4081	4252
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				

1 квалификационный уровень		3119		
1.	<b>Лаборант, художник</b>		1,3638	4254
2 квалификационный уровень		2970		
1.	<b>Заведующий хозяйством</b>		1,6362	5103
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
1 квалификационный уровень		3686		
1.	<b>Специалист по кадрам, агроном</b>		1,2460	4593
	<b>юриисконсульт</b>		1,3846	5104
2.	<b>Инженер-программист</b>		1,5232	5615

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

**Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа 3 уровня				
1 квалификационный уровень		3545		
1	<b>Балетмейстер</b> (высшее образование без предъявления требований к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы по профилю деятельности не менее 3 лет)		1,7278	6125

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

**Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2836		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и		1,1998	3403

	профессий рабочих: <b>вахтер; дворник, сторож; уборщик служебных помещений и др.</b>			
2.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>садовник.</b>		1,2597	3573
3.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>костюмер; киномеханик; монтировщик сцены; осветитель; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, костюмер.</b>		1,3196	3742
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
	1 квалификационный уровень	3119		
1.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: <b>водитель автомобиля (автобуса).</b>		1,3638	4254

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу (ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам образовательных учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения, специалистам образовательных учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник», Отличник общего образования, «Народный учитель», «Заслуженный учитель» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1



ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных  
управлению образования

**ПЕРЕЧЕНЬ  
КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование муниципальной услуги (работы)	Перечень должностей
Предоставление дополнительного образования детей в учреждении по внешкольной работе	Педагог дополнительного образования, педагог –организатор, концертмейстер, методист, балетмейстер, заведующий отделом, сектором, заведующий библиотекой
в том числе:	
Обеспечение психолого-педагогической поддержки учащихся	Педагог-психолог

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
к Положению об оплате труда работников муниципальных  
бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных  
управлению образования

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И ПОРЯДОК  
ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

1. Объемные показатели деятельности  
образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество учащихся в образовательном	из расчета на каждого	0,4, но не

учреждении	учащегося	более 300
2. Количество дошкольных групп в образовательных учреждениях	из расчета за группу	10
3. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника имеющего:	1
	- 1 квалификационную категорию	0,5
	- высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие собственного оборудованного: - паспортизированного музея - гаража	за каждую единицу	15
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - хореографического зала	за каждую единицу	15
6. Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе учреждения	за каждую единицу	10
7. Наличие: - действующих теплиц	за каждую единицу	50
- цветников	за каждую единицу	20
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов деятельности: - театральная студия, - зимний сад, - "живой уголок", - музыкальный зал	за каждую единицу	15

## 2. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей утверждается приказом начальника управления образования администрации города Кемерово на неопределенный срок на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Основанием для изменения группы по оплате труда руководителям дополнительного образования – один раз в год по итогам оценки эффективности деятельности руководителей в форме ежегодного муниципального рейтингования.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования администрации города за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент учащихся образовательных учреждений определяется:

а) по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу учащихся на 1

января текущего года.

Участники экскурсионно-туристических мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий, включая организацию летних оздоровительных лагерей на базе учреждения, учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года проведено массовых и экскурсионно-туристских мероприятий: 5 однодневных по 200 человек, 10 двухдневных по 50 человек, 2 трехдневных по 100 человек и 2 четырехдневных по 150 человек; организован на базе учреждения летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей в две смены по 65 чел.. Среднегодовое количество участников составит:  $[(5 \times 200) + (10 \times 2 \times 50) + (2 \times 3 \times 100) + (2 \times 4 \times 150) + (2 \times 65)]: 365 = 11$  человек.

2.4. При определении количества баллов за каждого учащегося, охваченного кружковой деятельностью, занимающиеся в нескольких кружках учитываются один раз.

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования:

- может относить учреждения образования, добившихся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- может относить, в порядке исключения, руководителей учреждений образования, имеющих особые заслуги в области образования, к следующей группе по оплате труда (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей).

### 3. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III, IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе выше приведенных показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей.

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
1. Общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательные учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья	свыше 350	до 350	до 250	до 150

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению об оплате труда работников учреждения

**Положение  
о стимулировании работников учреждения**

**1. Общие положения**

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (При наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат учреждение определяет самостоятельно и утверждает локальным актом по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

1.3. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплаты установленные настоящим Положением, составляет 24,7 % от фонда оплаты труда.

1.4. Доля средств, определяемых для каждого вида выплат стимулирующего характера, определяется Центром самостоятельно. На премиальные выплаты по итогам работы рекомендуется направлять 73,7 % стимулирующего фонда оплаты труда, из них 73,4 % составляет фонд стимулирования педагогических работников и 26,6 % - фонд стимулирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стоимость балла исчисляется отдельно по педагогическим работникам, отдельно – по прочему персоналу.

## **1. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы**

2.1. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам учреждения в виде премии по результатам выполнения ими должностных обязанностей полугодие.

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

Конкретные периоды, за которые устанавливаются данные выплаты, определяются локальным актом учреждения.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру распределения фонда стимулирования по итогам работы среди различных категорий работников.

2.2. В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, премияльная выплата по итогам работы в месяце, в котором работнику объявлено взыскание, не выплачивается.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

По решению учреждения индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов показателей стимулирования закрепляется в локальном акте учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения индикатора имеет максимальную оценку.

Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма оценок по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальную оценку по показателю стимулирования.

Сумма максимальных оценок показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Максимальное количество баллов, устанавливаемых педагогическим работникам - 100 баллов.

По административно-управленческому персоналу - 40 баллов.

По учебно-вспомогательному персоналу – 50 баллов.

По младшему обслуживающему персоналу – 30 баллов.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

На усмотрение учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. В положении о распределении стимулирующего фонда учреждения предусматривается такой порядок.

2.5. Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости балла; возможность перерасчета стоимости балла в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются в локальных актах учреждения.

2.6. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам премиальных выплат, по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов показателей стимулирования по видам выплат;

- о набранной сумме баллов за показатели стимулирования по видам выплат;

- об итоговом количестве набранных баллов всеми работниками учреждения по видам выплат;

- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

- о стоимости балла по видам выплат (плановый размер причитающейся доли выплат из стимулирующего фонда за вычетом фактически начисленных сумм по соответствующим выплатам, исчисленных нарастающим итогом с начала года, деленной на итоговую сумму баллов всех работников по соответствующей выплате).

2.7. Мониторинговая группа рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику организации. Решение мониторинговой группы согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании мониторинговой группы, давать необходимые пояснения.

Мониторинговая группа принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение мониторинговой группы оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Перечень показателей стимулирования работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

Перечень показателей стимулирования, критерии оценки, индикаторы измерения, итоговая максимальная оценка в разрезе категорий работников отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.



### 3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат; заведование компьютерным классом.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам учреждения, молодым специалистам.

Доля средств, определяемых для выплат за интенсивность составляет 18,5 % от стимулирующего фонда учреждения.

**Выплата устанавливается в размере до 10 000 рублей:**

#### **Перечень выплат за интенсивность и высокие результаты работы:**

№ п/п	Наименование работ	Размер выплат
1	За руководство базовой площадкой факультета повышения квалификации КРИПК и ПРО (разработка пакета программно-методической документации, подготовка информационных справок, обработка анкет, проведение мероприятий, занятий для слушателей).	2500руб.
2	За руководство базовой площадкой кафедры социо-культурной деятельности КемГУКИ (работа со студентами в сфере организации культурно-досуговой деятельности: участие в подготовке и проведение культурно-досуговых программ, организация учебной и преддипломной практики студентов).	1500 руб.
3	За организацию муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, городских профильных смен и инженерных школ	4500 руб.
4	За организацию и проведения практического семинара по ИКТ (обучение приемам работы с офисными редакторами: мультимедийными презентациями, с текстовым редактором Microsoft Office Word, табличным редактором MS Excel).	1500 руб.
5	Членам методического совета, творческих лабораторий, экспериментальных групп, ОМП, МО (организация, разработка и утверждение положений, рекомендаций др. документов, регламентирующих вопросы методической, исследовательской, инновационной деятельности педагогов, подготовка и проведение конференций, конкурсов педагогического мастерства и др.).	1500 руб.
6	За руководство инновационной деятельностью (внедрение современных компьютерных технологий в систематизацию данных контроля результативности ВОП, разработка и внедрение дополнительных образовательных программ, методическое сопровождение).	2000 руб.
7	За особый режим работы, связанной с безопасностью жизнедеятельности учреждения, организацией мероприятий по улучшению условий труда, подготовкой документации для проведения специальной оценки условий труда, поиск деловых партнеров, заключение контрактов.	4000 руб.
8	За особый режим работы связанный с обеспечением безаварийной,	5000 руб.

	безотказной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, ведением отчетной документации по получению и расходованию денежных средств на городские мероприятия; поиск деловых партнеров, заключение контрактов.	
9	За выполнение обязанностей курьера (доставка документации в УО, КУМИ, ОУ города и др., отправка корреспонденции).	2500 руб.
10	За заведование компьютерным классом (поддержание порядка в компьютерном классе, сохранности и исправности вычислительной техники и др. оборудования, подбор программного обеспечения учебного процесса, сопровождение информационной базы данных).	1000 руб.
11	За работу с системой АИС (ведение, поддержка безопасности и хранение базы данных в электронном виде, создание отчетов по направлениям АИС «Образование»), «Электронная школа 2.0», официальной группы учреждения ВКонтакте. За работу с системой 1-ДО, 1-ДОП (ведение, поддержка безопасности и хранение базы данных в электронном виде, создание отчетов по направлениям 1С-«Кадры», 1-ДО, 1-ДОП, Отчетность по форме СЗВ-М).	5000 руб. 5000 руб.
12	За работу с МБУ «Городской архив» и военным комиссариатом Кемеровской области (составление описи, номенклатуры дел, комплектование архивных документов, передача документов в архив, ведение карточек личного учета военнообязанных, внесение изменений в личные карточки, составление отчетности, сверка личных карточек с военкоматом).	2500 руб.
13	За работу с сайтом образовательного учреждения (размещение, редактирование материалов, обеспечение безопасности базы данных).	5000 руб.
14	За работу с сайтом «Одаренные дети города Кемерово» (размещение, редактирование материалов, обеспечение безопасности базы данных).	2000 руб.
15	За работу в отделе, не связанную с должностными обязанностями: заключение договоров, работа со спонсорами.	2500 руб.
16	За руководство отделом, находящимся в ОУ по 3 адресам: МБОУ «СОШ № 28», МБОУ «СОШ № 48», МБОУ «СОШ № 12».	4500 руб.
17	За работу в выходные и праздничные дни, связанную с проведением городских и областных мероприятий.	2000 руб.
18	За редактирование печатных изданий городского уровня.	2000 руб.
19	За выполнение обязанностей художника-дизайнера (создание плакатов, макетов, графических схем и др. элементов оформления).	2000 руб.
20	За выполнение обязанностей дизайнера (разработка макетов наградного материала, плакатов, стендов к городским мероприятиям).	1500 руб.
21	За руководство поисковым отрядом АКМ (поисковые работы в местах боевых действий в годы ВОВ; поиск родственников, погибших солдат, проведение акций, церемоний перезахоронения).	5000 руб.
22	За выполнение водителем обязанностей автомеханика (обеспечение своевременного контроля за состоянием автотранспорта, обеспечение бесперебойной и технически правильной эксплуатации техники).	5000 руб.
23	За выполнение погрузочно – разгрузочных работ (погрузка и разгрузка товаров, оборудования и т.п.).	2000 руб.
24	За выполнение большого объема печатных работ (анализы, ежемесячные планы работы Учреждения, протоколы совещаний при директоре, заседаний мониторинговой группы и др.).	1500 руб.
25	Лаборантам по уходу за животными в выходные и праздничные дни.	2000 руб.

26	Лаборантам за организацию ветеринарного осмотра животных, привлечение спонсоров для приобретения кормов, сена, подстилок и др.	2000 руб.
27	За выполнение вахтером обязанностей гардеробщика (прием и выдача одежды, постановка на сигнализацию, ведение журналов).	1000 руб.
28	За мелкий ремонт формы на Посту № 1(укорачивание изделий, подшив низа, штопка, пришивание пуговиц, замена молний, манжет и др.).	2500 руб.
29	За проведение психолого-педагогической диагностики учащихся Центра (анкетирование, тестирование, наблюдение, ведение мониторинга).	2500 руб.
30	За руководство городской опорно-методической площадкой по направлению «Исследовательская деятельность учащихся в рамках взаимодействия учреждений дополнительного, общего и высшего образования по естественнонаучной направленности».	2500 руб.
31	За выполнение обязанностей художника (создание плакатов, оформление мероприятий).	1500 руб.
32	За выполнение обязанностей дизайнера (разработка стенда «В центре внимания»).	1000 руб.
33	За организацию и координацию работы с родителями (законными представителями) детей, попавших в трудную жизненную ситуацию; привлечение родителей к организации массовых мероприятий; привлечение спонсорской помощи со стороны родителей	2500 руб.
34	За работу связанную с организацией медицинского осмотра и профессионально гигиенической подготовки работников	3000 руб.
35	За организацию и проведение городских и областных мероприятия направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	2500 руб.
36	«Образцовый детский коллектив»: - педагог дополнительного образования (руководитель коллектива) - педагог дополнительного образования, работающий в образцовом детском коллективе	500 руб. 300 руб.
37	Зав. отделами за стабильно высокий уровень достижений учащихся и педагогов отдела (призовые места в конкурсах и фестивалях, акциях, выездных мероприятиях различного уровня).	5000 руб.
38	Методистам - за увеличение количественных и качественных показателей деятельности педагогов.	3000 руб.
39	Педагогам-организаторам – за изготовление игрового реквизита и художественного оформления сцены, холла к мероприятиям - за изготовление игрового реквизита, пошив костюмов, ростовых кукол	1000 руб. 2500 руб.
40	Зав. хозяйством - за обеспечение повышения эффективности хозяйственной и производственной деятельности.	1500 руб.
41	Обслуживающему персоналу – за выполнение работ по производственной необходимости;  - за выполнение работ, связанных с покраской, побелкой, подготовкой помещений Центра к учебному году, к работе летнего оздоровительного лагеря и генеральной уборкой актового зала в период проведения мероприятий различного уровня.	1000 руб. 3000 руб.

42	Сторожу - за качественное выполнение разовых поручений администрации.	1000 руб.
43	Дворникам - за особый режим работы, связанный с уборкой территории (снег, обрезка деревьев и кустарников).	2000 руб.
44	Агроному - за изготовление декоративных элементов для цветочных растений	1000 руб.

3.2. Специальная выплата педагогическим работникам учреждения дополнительного образования - молодым специалистам (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в [пункте 2 статьи 14](#) Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании".

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта; копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры; копия трудовой книжки; копия приказа о назначении на должность педагогического работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

Показатели стимулирования (индикаторы их измерения, значение индикатора) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации или иного представительного органа. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы отражаются в локальном акте учреждения, регламентирующем порядок и условия оплаты труда работников.

#### **4. Выплата вновь принятым работникам и женщинам, вышедшим из декретного отпуска**

3.1. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются выплаты: 2000 рублей - вновь принятым работникам, не являющимися молодыми специалистами, не имеющим категории, и женщинам, вышедшим из декретного отпуска; 3000 рублей - вновь принятым работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.2. Выплата снимается после присуждения квалификационной категории; женщинам, вышедшим из декретного отпуска и работникам обслуживающего персонала - после очередного оценочного периода.

## **5. Единовременные выплаты (премирование) работников Центра**

За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда работника учреждения производятся премиальные выплаты, носящие единовременный характер.

### **5.1. Условия и порядок премирования**

Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, выполнение в установленные сроки конкретных заданий по основным направлениям деятельности.

Размер разовых премий и материальной помощи может устанавливаться учреждением, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам, профессиональному празднику и материальной помощи.

В приказе на премирование указывается, за какие именно успехи в работе выплачивается премия работнику и в каком размере.

Приказ о премировании доводится до сведения трудового коллектива Центра.

### **5.2. Показатели премирования:**

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Кемеровской области, Главой муниципального образования, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации;
- награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования и науки Кемеровской области и другими наградами и поощрениями.
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- по итогам организации, проведения на базе учреждения мероприятий различной направленности, перечень которых не включен в показатели оценки деятельности работников учреждения;
- профессиональная ориентация и другие виды дополнительной внеаудиторной работы.
- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, не предусмотренных планом работ Центра или конкретного работника, и не связанных с выполнением основных обязанностей работника;
- за эффективный контроль за ходом образовательного процесса;
- по итогам подготовки к началу учебного года, своевременное и качественное проведение ремонтных работ, эффективность проведения работ по благоустройству территории;
- за организацию летнего отдыха учащихся;
- за результативность финансово-хозяйственной деятельности (экономия бюджетных средств, развитие и укрепление материально-технической базы учреждения за счет привлечения спонсорских средств, реализации платных услуг);
- за изготовление театральных костюмов и декораций;
- за участие в детских праздниках (в качестве артистов);
- за погрузочно-разгрузочные работы;
- за проведение ремонтных работ

5.3. При наличии экономии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии, образовавшейся в связи с наличием неиспользованной тарифной и

компенсационной его частей (за счет вакантных должностей, в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования), а также экономии централизованного фонда учреждения, работникам выплачивается материальная помощь и премии:

- к юбилейным датам учреждения (90,100);
- к юбилейным и знаменательным датам в жизни работников;
- к праздничным дням, профессиональному празднику.

Конкретные размеры премиальных выплат устанавливаются исходя из имеющихся на эти цели средств фонда стимулирования труда работников учреждения.

При установлении размера премии конкретному работнику учитывается его вклад в развитие и совершенствование деятельности Центра и максимальными размерами не ограничивается.

Материальная помощь (смерть близких родственников, лечение, др.) выплачивается на основании письменного заявления работника Центра 3000 руб.

Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения.

Руководитель учреждения вправе направить сложившуюся по учреждению экономию фонда оплаты труда (компенсационной части, централизованной и стимулирующей) на увеличение работникам учреждения ранее установленного размера премиальной выплат за показатели стимулирования, путем пересчета стоимости балла исходя из сложившегося размера экономии.

В этом случае, в дополнение к первоначальному приказу издается новый приказ с указанием нового размера премиальной выплат, установленной работникам учреждения на оставшийся период времени (до наступления следующего срока установления выплат), с приложением к приказу расчета новой стоимости балла. Согласования нового размера персональной выплат, установленной работникам учреждения, с представителем профсоюзной организации учреждения.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**МБОУ ДО «ЦДОД им. В. Волошиной»**

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты педагога дополнительного образования**

Показатели	Измерители показателей	Расчет показателя	Кол-во баллов (max)	Контрольный период	Источник информации
<b>1. Качество и доступность образования</b>					
Достижения в конкурсных мероприятиях муниципального, областного, межрегионального, федерального и международного уровней	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации; заочные победы не суммируются	<b>Уровень города:</b> личное первенство – 5 баллов, коллективное первенство – 10 баллов; <b>уровень области:</b> личное первенство – 10 баллов, коллективное первенство – 15 баллов; <b>федеральный и международный уровни:</b> личное первенство – 15 баллов, коллективное первенство – 20 баллов; <b>заочно –</b> победитель – 4 балла	Не более 25 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы конкурсных мероприятий
Наличие плана воспитательной	Реализация программы		10 баллов	Один раз в отчетный	План воспитательной



деятельности с учащимися объединения	«Каникулы»: работа в летнем оздоровительном лагере, походы, экспедиции, поездки			период	работы, сценарии, пост-релизы проводимых мероприятий, фотоматериалы, отзывы родителей, учет мероприятий в журнале педагога
	Процент реализованных мероприятий (с охватом всех учащихся объединения) к общему количеству запланированных мероприятий в соответствии с планом воспитательной работы	90% и более- 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% - 3 балла	5 баллов		
Участие учащихся в массовых мероприятиях (концертах, церемониях награждения выставках, акциях и др.)	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации. (учитывается доля участников от общего количества учащихся в объединении - не менее 80%)	Уровень Центра - 2 балла Уровень города – 2 балла Уровень области -2 балла	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Копии благодарственных писем и грамот, справки-подтверждения, учет массовой работы в журнале педагога
<b>2.Профессиональное мастерство</b>					
Методические рекомендации, пособия и др.	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Уровень города, области –5 баллов; федеральный и	Не более 7 баллов	Один раз в отчетный период	Методические материалы, рецензии,

материалы из опыта работы, опубликованные на разных уровнях		международный уровни - 2 балла			источники публикаций
Выступления на семинарах, МО, педсоветах; проведение мастер-класса, открытого занятия	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	Уровень Центра- 3 балла Уровень города – 3 балла Уровень области- 4 балла	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Материалы выступлений; разработки мастер-классов, открытых занятий
Участие в профессиональных конкурсах	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	<u>Очные: призовые места (1,2,3) -</u> уровень Центра – 3 балла уровень города - 6 баллов, уровень области – 8 баллов, всероссийский уровень – 10 баллов. <u>Участие:</u> уровень Центра - 1балл, уровень города – 3 балла, уровни области, всероссийский – 5 баллов	Не более 20 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий
		<u>Заочные:</u> все уровни Призер – 2 балла Участник – 1 балл	Не более 3 баллов		
Участие в работе комиссий, жюри, МО, наставничество, сопровождение педпрактики студентов	Факт наличия	Уровень Центра, города, области	3 балла	Один раз в отчетный период	Копии приказов
Привлечение	Факт наличия	Гранты, спонсорские	4 балла	Один раз в	Подтверждающие

внебюджетных средств на организацию деятельности учреждения		средства, ДРП		отчетный период	документы
Публикации в СМИ информации о деятельности и достижениях объединения педагога	Факт наличия	Уровень города, области	3 балла	Один раз в отчетный период	Подтверждающие документы
Максимальное количество: 100 баллов					

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-организаторов**

Показатели	Измерители показателей	Расчет показателя	Кол-во баллов (max)	Контрольный период	Источник информации
<b>1. Обеспечение высокого уровня организации культурно-досуговой деятельности</b>					
Организация и проведение массовых мероприятий (смотров, конкурсов, фестивалей, выставок)	Наличие сценария, положительные отзывы	Локальный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 10 баллов	Не более 15 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы
Участие в проведении массовых	Суммирование баллов по представленным источникам и	2 балла за каждое	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Приказы, грамоты, благодарственные

мероприятий (смотров, конкурсов, фестивалей, выставок)	информации				письма, положительные отзывы
Руководство одним из направлений организационно-массовой работы по направленностям учреждения (художественная, естественнонаучная, социально-педагогическая, туристско-краеведческая)	Наличие и выполнение плана работы	15 баллов	Не более 15 баллов	Один раз в отчетный период	Пост-релиз мероприятий, фотоотчет, отчет по организации досуга детей в каникулярный период
	Наличие собственной программы организации досуга учащихся в каникулярный период	10 баллов	Не более 10 баллов		
<b>2.Профессиональное мастерство</b>					
Методические рекомендации, сценарии, положения и др. материалы из опыта работы, опубликованные на разных уровнях	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Уровень города, области –5 баллов; федеральный и международный уровни - 2 балла	Не более 7 баллов	Один раз в отчетный период	Методические материалы, рецензии, источники публикаций
Выступления на семинарах, МО, педсоветах; проведение мастер-классов, открытых занятий	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	Уровень Центра- 3 балла Уровень города – 3 балла Уровень области- 4 балла	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Материалы выступлений; разработки мастер-классов, открытых занятий

Участие в профессиональных конкурсах	Суммирование баллов по представленным источникам	<u>Очные:</u> <u>призовые места (1,2,3)</u> - уровень Центра – 3 балла уровень города - 6 баллов, уровень области – 8 баллов, всероссийский уровень – 10 баллов. Участие: уровень Центра - 1балл, уровень города – 3 балла, уровни области, всероссийский – 5 баллов. <u>Заочные:</u> все уровни Призер – 2 балла Участник – 1 балл	Не более 20 баллов  Не более 3 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий
Участие в работе комиссий, жюри, МО, наставничество, сопровождение педпрактики студентов	Факт наличия	Уровень Центра, города, области	3 балла	Один раз в отчетный период	Копии приказов
Публикации в СМИ информации о деятельности учреждения	Факт наличия	Уровень города, области	3 балла	Один раз в отчетный период	Подтверждающие документы
Привлечение внебюджетных средств на организацию деятельности учреждения	Факт наличия	Гранты, спонсорские средства, ДРП	4 балла	Один раз в отчетный период	Подтверждающие документы
Максимальное количество:100 баллов					

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты концертмейстерам**

Показатели	Измерители показателей	Расчет показателя	Кол-во баллов (маж)	Контрольный период	Источник информации
<b>1. Качество и доступность образования</b>					
Достижения в конкурсных мероприятиях муниципального, областного, межрегионального, федерального и международного уровней	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации; заочные победы не суммируются	<b>Уровень города:</b> личное первенство – 5 баллов, коллективное первенство – 10 баллов; <b>уровень области:</b> личное первенство – 10 баллов, коллективное первенство – 15 баллов; <b>федеральный и международный уровни:</b> личное первенство – 15 баллов, коллективное первенство – 20 баллов; <b>заочно –</b> победитель – 4 балла	Не более 15 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы конкурсных мероприятий
Наличие плана	Реализация		10	Один раз в	План

воспитательной деятельности с учащимися объединения	программы «Каникулы»: работа в летнем оздоровительном лагере, походы, экспедиции, поездки		баллов	отчетный период	воспитательной работы, сценарии, пост-релизы проводимых мероприятий, фотоматериалы, отзывы родителей, учет мероприятий в журнале педагога
	Процент реализованных мероприятий (с охватом всех учащихся объединения) к общему количеству запланированных мероприятий в соответствии с планом воспитательной работы	90% и более	5 баллов		
		80-89%	4 балла		
	70-79%	3 балла			
Участие учащихся в массовых мероприятиях (концертах, церемониях награждения выставках, акциях и др.)	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации. (учитывается доля участников от общего количества учащихся в объединении - не менее 80%)	Уровень Центра - 2 балла Уровень города – 2 балла Уровень области -2 балла	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Копии благодарственных писем и грамот, справки-подтверждения, учет массовой работы в журнале

					педагога
<b>2.Профессиональное мастерство</b>					
музыкальными инструментами – цифровое фортепиано, синтезатор; владение нотными редакторами и др. Написание фонограмм Мультимедийное и программное обеспечение мероприятий	Факт наличия	Системно – 5 Эпизодически - 2 2 балла за каждое	Не более 20	Один раз в отчетный период	Отчеты
Методические рекомендации, пособия и др. материалы из опыта работы, опубликованные на разных уровнях	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Уровень города, области –5 баллов; федеральный и международный уровни - 2 балла	Не более 7 баллов	Один раз в отчетный период	Методические материалы, рецензии, источники публикаций
Выступления на семинарах, МО, педсоветах; проведение мастер-класса, открытого занятия	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	Уровень Центра- 3 балла Уровень города – 3 балла Уровень области- 4 балла	Не более 10 баллов	Один раз в отчетный период	Материалы выступлений; разработки мастер-классов, открытых занятий
Участие в профессиональных конкурсах	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	<u>Очные: призовые места (1,2,3) -</u> уровень Центра – 3 балла уровень города - 6 баллов, уровень области – 8 баллов,	Не более 20 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий



		<p>всероссийский уровень – 10 баллов.</p> <p><u>Участие:</u>  уровень Центра - 1балл,  уровень города – 3 балла,  уровни области,  всероссийский – 5 баллов.</p> <p><u>Заочные:</u> все уровни  Призер – 2 балла  Участник – 1 балл</p>	Не более 3 баллов		
Участие в работе комиссий, жюри, МО, наставничество, сопровождение педпрактики студентов	Факт наличия	Уровень Центра, города, области	3 балла	Один раз в отчетный период	Копии приказов
<b>Максимальное количество: 100 баллов</b>					

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда методистов**

Показатели	Измерители показателей	Расчет показателя	Кол-во баллов (max)	Контрольный период	Источник информации
<b>1.Обеспечение высокого качества методического сопровождения образовательной деятельности</b>					
Организация и проведение методических мероприятий (семинаров, смотров, конкурсов, фестивалей, выставок)	Наличие программы мероприятий, положительные отзывы	Локальный уровень – 5 баллов Муниципальный и региональный уровни – 10 баллов	Не более 25 баллов	Один раз в отчетный период	Программы мероприятий, положения, справки
Результативность подготовки педагогов к профессиональным конкурсам	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	<u>Очные: призовые места (1,2,3) -</u> уровень города - 8 балла, уровень области – 10 баллов, всероссийский уровень – 10 баллов. <u>Участие:</u> уровень города – 4 балла, уровень области – 5 баллов, всероссийский – 5 баллов. <u>Заочные:</u> все уровни Призер – 2 балла Участник – 1 балл	Не более 25 баллов  Не более 3 баллов	Один раз в отчетный период	Дипломы и сертификаты конкурсных мероприятий
<b>2.Профессиональное мастерство</b>					
Методические рекомендации, пособия, положения и др. материалы из опыта работы, опубликованные на разных уровнях	Суммирование баллов по предоставленным материалам	Уровень города, области – 6 баллов; федеральный и международный уровни - 2 балла	Не более 8 баллов	Один раз в отчетный период	Методические материалы, рецензии, источники публикаций
Выступления на семинарах, педсоветах, конференциях; проведение мастер-классов, открытых занятия	Суммирование баллов по предоставленным источникам информации	Уровень Центра- 3 балла Уровень города – 5 баллов Уровень области- 5 баллов	Не более 15 баллов	Один раз в отчетный период	Материалы выступлений; программы мероприятий, разработки мастер-классов, открытых занятий
Участие в профессиональных	Суммирование баллов по представленным	<u>Очные: призовые места (1,2,3) -</u> уровень Центра – 5 баллов	Не более 15	Один раз в отчетный	Дипломы и сертификаты

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего отделом**

Показатели	Расчет показателя	Кол-во баллов (max)	Источники
Наличие положительной динамики выполнения показателей эффективности работы педагогических работников отдела	Улучшение показателей по результатам заполнения оценочных листов по сравнению с предыдущим периодом	2	Протокол результатов стимулирования педагогических работников
Сохранность контингента обучающихся	1 год обучения 90-100% 5 баллов 80% - 4 балла 70% - 3 балла	5	Учебный план учреждения; Журнал педагога; Контрольный рейд по проверке наполняемости
Победа творческих объединений в конкурсах различного уровня	Уровень города- 2 балла Уровень области- 3 балла Международный уровень-4 балла	4	Учет массовой работы в журнале педагога, копии благодарственных писем и грамот, справки-подтверждения
Выполнение плана воспитательной работы отдела	Наличие системы воспитат. работы в отделе – 2 балла  Реализация программы «Каникулы» – 2 балла	4	План работы отдела; Анализ работы отдела; Мониторинг уровня воспитанности
Организация массовой работы	Уровень Центра, города- 2 балла	2	План работы учреждения, копии благодарственных писем и грамот; справки-подтверждения
Наличие методических разработок, публикаций используемых в ВОП	Уровень Центра- 1 балл Уровень города – 2 балла Уровень области, всероссийский, международный – 3 балла	3	Наличие методических материалов, рецензии, отзывы
Участие педагогов отдела в	Уровень Центра- 2 балла	2	Наличие методических

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего методическим отделом**

Показатели	Расчет показателя	Кол-во баллов (маx)	Источники
Организация и проведение методических объединений, семинаров, педфестивалей, педсоветов	Уровень Центра-3 балла Уровень города, области – 5 баллов	5	Копии дипломов, грамот, распорядительных документов по участию в мероприятиях
Мониторинговая деятельность	1 бал за каждый	7	Результаты мониторингов
Участие работников Центра в профессиональных выставках, НПК, педфестивалях	Уровень Центра – 1 балл Уровень города, области, региона – 3 балла Уровень федеральный, международный – 5 баллов	5	Копии дипломов, грамот, распорядительных документов по участию
Методическое сопровождение педагогов Центра -участников профессионально - педагогических конкурсов	Уровень города, области, региона – 3 балла Уровень федеральный, международный – 5 баллов	5	Наличие грамот, дипломов, конкурсных материалов и документов
Методические разработки	Уровень Центра-	5	Наличие методических

отдела	1 балл уровень города – 3 балла Уровень области – 5 баллов		разработок, рецензий, отзывов, презентаций
Участие работников отдела в профессионально-педагогических конкурсах, НПК, педфестивалях и т.п.	2 балла	2	Наличие конкурсных материалов, благодарственные письма
Победа работников отдела в профессионально-педагогических конкурсах	Уровень Центра- 2 балла Уровень города – 3 балла Уровень области, Всероссийский, международный – 3 балла	3	Наличие копий наградного материала, конкурсных материалов
Публикации	Уровень города -1 балл Уровень области – 2 балла Всероссийский уровень - 3 балла	3	Источники публикаций, даты
Пропаганда деятельности отдела в СМИ	2 балл	2	Наличие печатных изданий с информацией о ЦДОД
Организация сотрудничества с государ-ми и муниципальными учреждениями	3 балла	3	Договора, свидетельства, планы сотрудничества и их реализация; Полученные благодарности и положительные отзывы
<b>Максимальное количество: 40 баллов</b>			

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда зам. директора по БЖ**

Показатели	Расчет показателя	Кол-во баллов (маж)	Источники
Выполнение требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний – 5 баллов Наличие существенных замечаний, исполнение которых зависит от зам. по БЖ – (-1 за каждый пункт)	5	
Создание здоровьесберегающей среды	Соответствие требованиям СанПиНа – 3 балла Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий – 2 балла	5	Отсутствие замечаний со стороны детей, родителей, проверяющих органов
Охрана труда, отсутствие травматизма и несчастных случаев	Отсутствие случаев травматизма – 10 баллов (-1 балл за каждую травму)	10	Отсутствие замечаний со стороны пед.работников
Проведение мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности	Учебная эвакуация – 1 балл Просветительская работа в творческих	2	По плану Центра

	объединениях – 2 балла		
Информационно-методическое обеспечение по БЖ	Выпуск информационных листков по БЖ – 2 балла Разработка методических материалов в помощь пдо – 2 балла Проведение мастер-классов, учебных занятий – 2 балла	10	Наличие материалов
Участие в работе комиссий различного уровня, экспертных групп, жюри	Участие в работе аттестационной комиссии – 2 балла Участие в работе мониторинговой группы-3 балла	5	Материалы работы комиссии
Сотрудничество с госуд. и муницип-ми учрежд. и организациями	3 балла	3	Наличие плана сотрудничества, договора о сотрудничестве или свидетельства
<b>Максимальное количество: 40 баллов</b>			

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по АХР**

Показатели	Расчет показателя	Кол-во баллов (мах)	Источники
------------	-------------------	---------------------	-----------



Заклучение и оформление договоров со сторонними организациями на оказание услуг	Своевременность заключения договоров	5	Наличие договоров
Обеспечение санитарно-гигиенических условий	Соответствие уч.кабинетов и служебных помещений нормам СанПиНа – 3 балла  Регулярное проведение санитарно-гигиенических мероприятий – 2 балла	5	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов
Обеспечение требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие нарушений во время проведения уч.занятий, внеклассных массовых мероприятий	5	Акты проверок служб надзора
Выполнение объема текущего ремонта	Своевременность выполнения текущего ремонта	5	Осуществление ремонта согласно плану Центра
Ресурсное обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Своевременное пополнение материально-технической базы – 3 балла	8	Наличие материальной базы и оборудования Положительные результаты бухгалтерской проверки

	Соблюдение порядка и сроков составления отчетности - 2 балла  Сохранность материальной базы – 3 балла		
Экономия бюджетных средств, направленных на содержание здания	Сокращение количества потребления электроэнергии и потребления воды без ущерба для образовательного процесса	3	Соответствие нормативным требованиям, экономия
Расширенная зона обслуживания (3 здания)	Организационно-практическая помощь зав.хозяйством – 3 балла Проведение контроля за деятельностью зав.хозяйствами -2 балла	5	Отсутствие замечаний во всех зданиях
Руководство деятельностью МОП	Регулярность проведения собраний с МОП и отсутствие замечаний со	4	Наличие протоколов собраний, отсутствие жалоб

	стороны работников Центра		
<b>Максимальное количество: 40 баллов</b>			

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по УВР

Показатели	Расчет показателя	Кол-во баллов (маж)	Источники
наличие системы работы по повышению профессионального мастерства педагогов	Работа МО – 2 балла участие в профессиональном конкурсном движении – 2 балла участие в семинарах, конференциях и прочее – 2 балла курсовая подготовка – 2 балла	8	Протоколы НМС, МО, грамоты сертификаты

Информационно-методическое обеспечение	Соответствие программно-методического комплекта современным требованиям 100%– 2 балла 90%-1 балл  Использование ИКТ в ВОП более 15% - 2 балла	4	Протоколы НМЦ; Наличие рецензий  Анализ учебных занятий и воспитательных мероприятий
Морально-психологический климат в коллективе	Отсутствие конфликтов – 2 балла (- 1 балл за конфликтную ситуацию, возникшую по вине руководителя)	2	Отсутствие жалоб и замечаний
Сохранность контингента обучающихся	90-100 % - 5 баллов 80 % -89 %- 4 балла 70 %- 79 % - 3 балла	5	Учебный план учреждения; журналы педагогов, результаты контрольных рейдов по проверке наполняемости
Результативность работы с	Наличие	10	Грамоты за победу на

обучающимися	победителей, призеров конкурсов, выставок всех уровней: Уровень городской- 3 балла Уровень областной, региональный – 5 баллов Федеральный, международный- 10 баллов		различных уровнях
Выполнение плана воспитательной работы	Реализация программы «Каникулы»-2 балла Работа с родителями – 2 балла; Восп. меропр-я на ур-не Центра - 2 балла	4	План работы Центра; Анализ работы Центра
Высокий уровень организации контроля (мониторинг воспитательно- образовательного процесс	1 балл за каждый вид мониторинга	4	Результаты мониторинга
Высокий уровень организации, аттестации пед.работников	100% аттестация пед.работников	3	Наличие приказов об итогах аттестации

**Показатели для стимулирующей оплаты зав.**

	(согласно приказа о включении в состав	Показатели (исчисляемых)	Кол-во баллов	Источник информации
		Создание во всех помещениях Центра комфортных социально-бытовых условий, соответствие температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды установленным требованиям	5	Информация контрольно-надзорных служб о выданных предписаниях в течение учебного года. Результаты производственного контроля
		Соблюдение гигиенических требований к помещениям и территории Центра	5	Результаты производственного контроля
		Отсутствие перерасхода электроэнергии	10	Отчет о расходовании теплоэнергетических ресурсов
		Отсутствие перерасхода воды	10	
		Отсутствие перерасхода теплоэнергии	5	Журнал заявок (или иной документ, свидетельствующий о своевременном проведении ремонта)
		Обеспечение выполнения необходимых объемов текущего и капитального ремонтов в установленные сроки	5	
		Своевременный ремонт учебной мебели, учебного оборудования, компьютерной техники и т.д.	5	Бухгалтерская отчетность
		Своевременное оформление подрядных договоров и договоров с обслуживающими организациями	5	
<b>Максимальное количество: 50 баллов</b>				

**расчета части фонда хозяйством**

**Показатели для стимулирующей оплаты кадрам с обязанностей секретаря –**

**Показатели для стимулирующей оплаты труда**

№.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Качество выполнения работы	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора центра	5
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов	5
		Своевременное и качественное издание приказов и ознакомление сотрудников	5
2.	Профессиональное мастерство	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование	5
		Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений	5
		Оформление и ведение личных дел сотрудников центра	10
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	10
№.		Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины:	5
1.	Проведение генеральных уборок уголка живой природы и подсобных помещений	качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией учреждения,	5
		Мытье холодильника	2
		Заготовка зеленого корма, сена и веток для обитателей живого уголка	7
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>			
2.	Летний выгул животных	Работа по разведению животных	6
		Реализация животных	7
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>			

**расчета части фонда специалиста по исполнению машинистки**

**расчета части фонда лаборанту**

**Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда агронома с исполнением обязанностей садовника**

№.	Показатели	Количество баллов
1.	Разработка проектов озеленения, ландшафтного дизайна	5
	Разбивка цветников с высадкой рассады цветочных культур, прополка, полив	10
	Разработка посевных программ с учетом экологических и географических особенностей местности	5
	Приобретение садового инвентаря, материалов, удобрений, пестицидов, цветочной рассады	10
	Уход за рассадой (пикировка, прополка, полив, подкормка)	10
	Реализация рассады цветочных и овощных культур	10
<b>Максимальное количество: 50 баллов</b>		



**Показатели для стимулирующей труда водителя**

№.	Показатели	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, эстетического состояния транспорта	15	Акты осмотра
	Своевременное прохождение тех. осмотра транспортного средства и положительное заключение	5	Наличие талона тех.осмотра
	Обеспечение безопасной перевозки сотрудников ОУ, отсутствие ДТП	10	Отсутствие жалоб, претензий
	Отсутствие замечаний и жалоб по качеству работы	10	Отсутствие жалоб, претензий
	Удовлетворение потребностей в перевозке товарно-материальных ценностей и доставки документов	5	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5	Отсутствие жалоб, претензий
<b>Максимальное количество:50 баллов</b>			

**расчета части фонда оплаты**

**Показатели для  
части фонда оплаты  
вахтера с  
обязанностей**

№	Показатели	Кол-во баллов
1.	Отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны родителей и администрации	3
	Отсутствие краж и порчи личного имущества обучающихся (в случае кражи – своевременное принятие мер по обнаружению похитителя и украденных вещей)	5
	Отсутствие в здании посторонних лиц	3
	Обязательное фиксирование в журнале выдачи и возврата ключей	4
	Обеспечение наличия ключей от всех помещений в конце рабочего дня.	5
	Сдача смены ночному сторожу с фиксированием в журнале всех нарушений внутреннего распорядка.	5
	Соблюдение правил и норм охраны труда	5
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>		

**расчета стимулирующей  
труда  
исполнением  
гардеробщика**

№.	Показатели	Количество баллов
1.	Летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней	10
	Зимнее время: очистка крыльца от льда, отмостков, своевременная очистка пожарных выходов, подъездных путей от снега и льда	15
2.	Своевременное оповещение администрации ОУ о нарушениях правил ТБ	5
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>		

**Показатели для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда дворника**

Показатели для расчета  
фонда оплаты труда

№.	Показатели	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Сохранность вверенного имущества	3	Отсутствие жалоб, претензий
	Уборка помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	10	Отсутствие служебных взысканий и замечаний
2.	Подготовка помещений к мероприятиям	4	Акты осмотра
	Проведение генеральных уборок, уборка туалетных помещений	8	Книга заявок, акт приемки
	Чистка ковровых покрытий, постоянное поддержание в чистоте плинтусов, панелей, окон вверенного участка	5	Отсутствие жалоб, претензий
№	Показатели	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Организация на высоком уровне порядка и дисциплины в вечернее время	10	Акты осмотра
	<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>		
	Сохранность вверенного имущества	5	Отсутствие служебных взысканий и замечаний
2.	Отсутствие замечаний и конфликтных ситуаций с сотрудниками учреждения, детьми и родителями	5	Акты осмотра
	Обеспечение безопасности учреждения	10	Отсутствие жалоб, претензий
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>			

Показатели для расчета  
фонда оплаты труда  
уборщика служебных

стимулирующей части  
сторожа

стимулирующей части  
помещений

**Показатели для  
стимулирующей части  
рабочего по  
обслуживанию и**

№	Показатели	Кол-во баллов	Источник информации
1.	Отсутствие замечаний по выполнению работ, с соблюдением правил эксплуатации, содержания зданий, правил ТБ, производственной санитарии и пожарной безопасности	2	Отсутствие жалоб, претензий
	Сохранность вверенного имущества	3	Отсутствие служебных взысканий и замечаний
2.	Выполнение заявок по устранению неполадок, связанных с ремонтом помещения	5	Акты осмотра
	Ремонт помещений к учебному году и в каникулярное время	10	Акт приемки
	Мелкий ремонт помещений в течение учебного года	5	Книга заявок
	Подготовка помещений, сцены к мероприятиям	5	Книга заявок
<b>Максимальное количество: 30 баллов</b>			

**расчета  
фонда оплаты  
комплексному  
ремонту здания**