

Согласовано:
Начальник Управления образования
Администрации Миасского городского округа
_____ 2022 г.

А.В.Овсянникова

Принято:
С учетом мнения профсоюзного комитета
МАУ ДО «ДДТ «Юность им.
В.П.Макеева»

Протокол № 6 от 15.07.2022 г.

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

И.В.Байгушева

Утверждено:

Приказом директора МАУ ДО
«ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

№ 264/1 от 15.07.2022 г.

Директор МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

Л.В.Темур



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОМ ДЕТСКОГО
ТВОРЧЕСТВА «ЮНОСТЬ» ИМЕНИ АКАДЕМИКА В.П.МАКЕЕВА»
(МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»)**

Л.В.Темур

I. Общие положения

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 31.08.2010г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, разработано Положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева» (далее по тексту - Положение) и включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов(должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту - оклад), на основе отнесения занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры окладов работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»(далее по тексту - Учреждение), его заместителей и главного бухгалтера;

4) порядок и условия установления, начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета МГО, областного, федерального бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Положение об оплате труда работников Учреждения, порядок установления доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работников по занимаемым должностям, профессиям рабочих, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров надбавок стимулирующего характера и другие условия оплаты труда) работникам Учреждения (далее по тексту - Положение об оплате труда работников Учреждения) утверждается локальным актом Учреждения и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств - Управлением образования Администрации МГО (далее по тексту - УО АМГО).

4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на год исходя из объема денежных средств, направляемых для выплаты:

1) окладов, в том числе должностного оклада руководителя Учреждения - в размере 12 окладов, должностных окладов в год.

Доля размеров окладов работников Учреждения в структуре заработной платы Учреждения должна составлять не более 75 процентов, без учёта части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в Учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям.

2) доплат компенсационного характера - в размерах, установленных в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III настоящего Положения);

3) надбавок стимулирующего характера (раздел IV настоящего Положения).

Расходы на оплату труда административно-управленческого, вспомогательного персонала в Учреждении составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

6. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

7. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Порядок оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп (далее по тексту - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6) положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области утвержденного Постановлением Правительства Челябинской области от 31 августа 2010 года № 132-П (с изменениями);

7) настоящего Положения;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

9. Оплата труда работника (в том числе условия установления, начисления, выплаты оклада, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера) осуществляется на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами МГО, регламентирующими оплату труда данной категории работников, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору с работником).

10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

11. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

II. Основные условия оплаты труда, определение размеров окладов

12. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложению 2к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне ПКГ, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ.

Размеры окладов по таким должностям, профессиям рабочих устанавливаются локальным актом УО АМГО на основании решения аттестационной комиссии с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

По рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, допускается назначение на соответствующую должность, профессию рабочего работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) или профессиональными стандартами, но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Учреждения (кроме педагогических работников), а также формирование аттестационной комиссии разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником УО АМГО.

13. Работникам Учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы (далее - ППК). ППК устанавливается на основании локального акта Учреждения, в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при

выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер ППК устанавливается до 3. ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера Окладаработника на ППК. Применение ППК не образует нового должностного Оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Оплата труда работников, занятых по совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совмещению полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

15. Оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется УО АМГО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, самим Учреждением.

17. Единое штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения при согласовании с УО АМГО.

Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения и расчёт годового фонда оплаты труда, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующего Учреждения.

18. Размер заработной платы работников Учреждения, устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 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». При применении почасовой оплаты труда работников Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

19. Оклады работникам учреждения устанавливаются в рублях.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

20. Работнику Учреждения устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

21. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются локальным актом Учреждения с учётом обеспечения указанных выплат средствами в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

22. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 20, а также в пункте 23 выплаты отменяются.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

23. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

24. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены», на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

26. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет не ниже 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов утра). Перечень должностей, профессий рабочих, занимающих работниками, занятыми на работе в ночное время, утверждается соответственно локальным актом Учреждения.

27. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), увеличении объема работы, расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 100 % от оклада.

29. Размер доплат за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных предусматривается коллективным договором или соглашениями, или локальными нормативными актами Учреждения.

30. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии мотивированных оснований для их выплат.

31. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу.

32. Размер доплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров доплат, установленных трудовым законодательством.

33. Доплаты компенсационного характера формируются с учетом районного коэффициента 1,15, не образуют новый оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

34. Перечень и размеры выплат компенсационного характера определены в Приложении 3.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

35. К надбавкам стимулирующего характера относятся надбавки, характеризующие результаты труда работников, и надбавки, отражающие индивидуальные характеристики работников Учреждений.

Показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения (в том числе снижения и увеличения), показатели депремирования, размеры надбавок стимулирующего характера устанавливаются локальными актами Учреждения, согласованными УО МГО, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

36. К надбавкам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), единовременное премирование.

37. К надбавкам, отражающим индивидуальные характеристики работников, учитывающим особенности деятельности Учреждения, относятся:

- 1) надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников;
- 2) надбавки за наличие ведомственных наград, за наличие почетного звания, спортивного звания;
- 3) надбавка за наличие ученой степени;
- 4) надбавки за квалификационную категорию;
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) надбавки за стаж работы;
- 7) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО.

Вышеперечисленные в пунктах 36, 37 настоящего Положения надбавки стимулирующего характера определены в Приложениях № 4, 5 и устанавливаются с

учетом решений Комиссии по определению стимулирующих выплат для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников и Комиссии по определению уровня стимулирования работников Учреждения. Организация деятельности Комиссий определена в Разделе VII настоящего Положения.

38. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада или в абсолютном значении.

39. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации государственных и муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников и другие показатели, установленные локальными нормативными актами Учреждения и рассчитываются пропорционально отработанному времени.

40. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами соответствующего Учреждения.

41. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании соответствующего локального акта Учреждения в связи с:

- праздниками 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками;
- юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения);
- в связи с выходом на пенсию.

Выплата премии работникам Учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта Учреждения с учетом личного вклада работника Учреждения.

42. Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, устанавливаются в размере:

1) за работу в группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 15-20 процентов оклада;

2) за осуществление индивидуального обучения на дому с обучающимися, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться на общих основаниях в общеобразовательных учреждениях, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

3) за работу в городской психолого-медико-педагогической комиссии, логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада;

4) за работу в Учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся (школах-интернатах) в размере 15 процентов оклада.

Размер надбавки, указанной в подпункте 1) устанавливается в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья. Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

43. Выплата за наличие ведомственных наград по основному профилю профессиональной деятельности работникам Учреждения до 5 процентов от оклада.

44. Выплата за наличие почетного звания и спортивного звания устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 20 процентов от оклада за почетное звание «народный»;
- 10 процентов от оклада за почетное звание «заслуженный»;
- 10 процентов от оклада за спортивное звание «гроссмейстер»;
- 5 процентов от оклада за спортивное звание «мастер спорта».

45. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

- 20 процентов от оклада за ученую степень «доктор наук»;
- 10 процентов от оклада за ученую степень «кандидат наук».

46. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в следующих размерах:

- первая категория – 1 400 руб;
- высшая категория – 2 100 руб.

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

47. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень кандидата наук, доктора наук, соответствующая профилю учреждения или педагогической деятельности, в следующих размерах:

- до 20 % от оклада за ученую степень «доктор наук»;
- до 10 % от оклада за ученую степень «кандидат наук».

48. Надбавки за педагогический стаж работы устанавливаются педагогическим работникам.

Доплаты за педагогический стаж работы устанавливаются в следующих размерах:

При педагогическом стаже работы	Размер доплаты, руб.
от 1 до 5 лет	350,00
свыше 5 лет до 10 лет	700,00
свыше 10 лет до 15 лет	1000,00
свыше 15 лет	1400,00

Доплаты за педагогический стаж работы устанавливаются пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

49. Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

- за среднее профессиональное образование – 20% от должностного оклада;
- за высшее профессиональное образование – 30% от должностного оклада.

Молодым специалистом считается педагогический работник, приступивший к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования и проработавшие непрерывно в течении трех лет с момента их трудоустройства.

50. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов.

V. Условия выплаты материальной помощи

51. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

52. Учреждение имеет право оказать материальную помощь работникам по уважительным причинам, при наличии подтверждающих мотивированных документов в следующих случаях:

- вступление работника в брак (впервые);
- рождение ребёнка у работника;

- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);

- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья;
- обстоятельства непреодолимой силы;
- смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена)).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

53. Решение о выплате материальной помощи работнику Учреждения принимается руководителем соответствующего Учреждения, а решение о выплате материальной помощи и ее размере для руководителя Учреждения принимается начальником УО АМГО.

В каждом случае устанавливается и выплачивается конкретному работнику материальная помощь на основании приказа Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения - на основании приказа начальника УОАМГО.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи и её выплате является заявление работника, представленное руководителю Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - начальнику УО АМГО, а в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

54. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

55. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из следующих выплат:

- 1) оклада;
- 2) доплат компенсационного характера, которые устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения;
- 3) следующих надбавок стимулирующего характера:
 - ежеквартального премирования по итогам работы за отчетный период;
 - надбавок, учитывающих особенности деятельности Учреждения в соответствии с подпунктами 1,4 пункта 42 раздела IV настоящего Положения;
 - надбавок за наличие ведомственных наград, за наличие почетного звания в соответствии с пунктами 43,44 раздела IV настоящего Положения;
 - надбавок за стаж работы в соответствии с пунктом 48 раздела IV настоящего Положения;
 - единовременного премирования в связи с выполнением особо важных и срочных работ в соответствии с заданием УО АМГО; с праздниками 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками; юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения);
 - надбавок за присвоения работнику Учреждения почетного звания РФ, Челябинской области или Округа;
- 4) материальной помощи в соответствии с разделом V настоящего Положения.
- 5) надбавки специалистам за работу в сельских населенных пунктах МГО в размере до 25 процентов от оклада, ставки заработной платы в соответствии с перечнем должностей специалистов муниципальных учреждений культуры, социального обслуживания, здравоохранения, образования, физкультуры и спорта, работающих в сельских населенных пунктах МГО, согласно приложению к Типовому Положению об

установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений утвержденному решением Собрания депутатов МГО от 24.04.2015 г. № 4.

56. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается ежегодно на 01 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением за предыдущий год.

Показатели оценки сложности руководства утверждаются локальным актом УО АМГО.

За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

57. Перечень, размер и условия установления доплат стимулирующего характера руководителю Учреждения утверждаются локальными актами УО АМГО с учетом результатов оценки выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя за соответствующий отчетный период.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя и критерии оценки их выполнения разрабатываются в соответствии с Уставом, спецификой деятельности конкретного Учреждения и должны отражать основную деятельность Учреждения, финансово-экономическую деятельность, исполнительскую дисциплину, а также деятельность Учреждения, направленную на работу с кадрами.

58. Ежеквартальное премирование по итогам работы руководителя за отчетный период устанавливается по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в соответствии с критериями оценки их выполнения, которые устанавливаются локальными актами УО АМГО.

59. Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения производится исходя из количества баллов выполнения показателей в отчетном периоде в соответствии с приложением бк настоящему Положению (в первом квартале, полугодие, за девять месяцев, за год), а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов руководителю устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 99 баллов до 50 баллов руководителю устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не устанавливаются.

60. Внесение изменений в условия, порядок установления руководителю Учреждения надбавок стимулирующего характера, определенных в трудовых договорах, осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

61. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения

муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер соотношения средней заработной платы вышеуказанных в настоящем пункте категорий работников в Учреждении устанавливается ежегодно на основании локального акта УО АМГО в пределах фонда оплаты труда.

62. Оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются:

1) доплаты компенсационного характера - в соответствии с разделом III настоящего Положения;

2) надбавки стимулирующего характера - в соответствии с разделом IV настоящего Положения;

3) материальная помощь - в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII.

Организация деятельности Комиссий по определению стимулирующих выплат для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников и определения уровня стимулирования работников учреждения

63. Для установления стимулирующих выплат в Учреждении создаются Комиссии:

- Комиссия по определению стимулирующих выплат для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников;
- Комиссия по определению уровня стимулирования работников Учреждения.

64. Комиссия по определению стимулирующих выплат для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников (далее Комиссия):

1) устанавливает выплаты стимулирующего характера по основаниям, указанным в п. 36, 37 раздела IV данного Положения;

2) создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения. В состав комиссии могут входить члены администрации, методисты, члены первичной профсоюзной организации;

3) работу Комиссии возглавляет председатель комиссии, который организует и планирует работу, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений;

4) заседания Комиссии проводятся по мере необходимости;

5) заседания Комиссии могут быть инициированы директором Учреждения, председателем Комиссии;

6) заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. В случае равенства голосов голос председателя является решающим;

7) назначение выплат стимулирующего характера для заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществляется на основании представленных в Комиссию документов по стажу работы, квалификационным категориям работников, ведомственных наград, почетного звания, а также наличие других оснований, перечисленных в п.36, 37 раздела IV;

8) по результатам анализа предоставленных документов в Комиссию устанавливаются стимулирующие выплаты с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору на следующий учебный год;

9) решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора Учреждения на установление стимулирующих выплат для заключения дополнительных соглашений.

65. Комиссия по определению уровня стимулирования работников Учреждения (далее Комиссия):

1) создается, реорганизуется и ликвидируется приказом директора Учреждения. В состав Комиссии могут входить члены администрации, методисты, руководители структурных подразделений, члены первичной профсоюзной организации;

2) заседания Комиссии проводятся ежемесячно для определения стимулирующих выплат педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности (Приложения 7-9) и установления единовременных стимулирующих выплат работникам Учреждения при наличии средств фонда оплаты труда;

3) для определения ежемесячных стимулирующих выплат Комиссией проводится оценка эффективности педагогической деятельности работников за прошедший месяц и подсчет количества набранных баллов по критериям эффективности (Приложения №7-9).

Стоимость одного балла утверждается приказом по Учреждению два раза в год (на 01 сентября и 01 января текущего учебного года) и по мере необходимости.

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество набранных баллов по критериям эффективности.

Для концертмейстеров доплата за эффективность педагогической деятельности определяется как 20% от суммы выплаты по критериям эффективности педагога дополнительного образования, с которым он работает на группах обучающихся.

Педагогические работники представляют в Комиссию отчеты по показателям эффективности своей деятельности до 1 числа, месяца следующего за отчетным;

4) для установления единовременных стимулирующих выплат работникам Учреждения при наличии средств фонда оплаты труда Комиссия рассматривает документы, замечания и предложения администрации Учреждения, методистов, заведующих структурных подразделений, по результатам деятельности Учреждения за отчетный период, эффективности деятельности работников Учреждения, бухгалтерскую и статистическую отчетность Учреждения за отчетный период и принимает решение по назначению выплат стимулирующего характера по каждому работнику Учреждения;

5) решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ директора Учреждения на установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

6) директор инициирует заседание Комиссии для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения по итогам работы за текущий период (месяц, квартал, год).

VIII. Оплата труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

66. Данный раздел Положения регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности с учетом Положения «О предоставлении платных образовательных услуг (работ), иных платных услуг (работ) в муниципальных, казенных, бюджетных и автономных общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования Миасского городского округа», утвержденного Решением № 20 от 27.03.2020 г. Собрания депутатов МГО и Положения о платных образовательных услугах Учреждения.

67. Работники Учреждения могут принимать участие в платных услугах на следующих условиях:

- основного места работы в соответствии с должностями штатного расписания Учреждения по оказываемым в платным образовательным услугам;

- совместительства;

- совмещения и расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ,

- договоров гражданско-правового характера.

68. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, принимающих участие в оказании платных образовательных услуг устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих", от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", в соответствии с приложением N 6 к настоящему Положению.

69. Штатные должности в штатном расписании Учреждения по оказываемым платным образовательным услугам утверждаются директором Учреждения.

70. Расчет месячного ФОТ педагогического персонала осуществляется на основании данных бухгалтерского учета за отчетный месяц по поступившим доходам на расчетный счет и в кассу учреждения по каждому творческому объединению.

71. По результатам работы за квартал, год могут выплачиваться премии, при наличии денежных средств от ФОТ в платных образовательных услугах.

72. Директору Учреждения за организацию и развитие платных образовательных услуг по результатам работы за квартал, год устанавливается надбавка, размер которой определен на основании приказа УО МГО и дополнительного соглашения к трудовому договору директора Учреждения.

IX. Заключительные положения

73. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчёту в случаях:

- организационно - штатных изменений;

- существенных изменений условий оплаты труда;

- увеличения минимального размера оплаты труда.

74. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке и согласовываются с начальником УО АМГО.

75. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждений.

76. Руководитель Учреждения, ответственный за организацию оплаты труда, выплату заработной платы, несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности, за соблюдение настоящего положения и локального нормативного акта Учреждения об оплате труда.

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им.В.П.Макеева»

Перечень должностей, профессий рабочих,
относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу
в МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

Административно-управленческий персонал.

Директор учреждения
Заместитель директора
Главный бухгалтер
Заведующий структурного подразделения

Основной персонал.

Концертмейстер
Методист (включая старшего)
Педагог-организатор
Педагог дополнительного образования

Вспомогательный персонал.

Бухгалтер
Диспетчер
Гардеробщик
Дворник
Звукооператор
Заведующий хозяйством
Инженер-программист (программист)
Инспектор по кадрам
Кассир
Костюмер
Машинист сцены
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Системный администратор
Специалист по охране труда
Сторож, сторож (вахтер)
Секретарь руководителя
Специалист по кадрам
Секретарь руководителя
Специалист в сфере закупок
Уборщик служебных помещений
Художник
Швея
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
Экономист
Ведущий юрисконсульт

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им.В.П.Макеева»

Профессиональные квалификационные группы по работникам учреждений
дополнительного образования детей

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих,
утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих
первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, кладовщик, сторож (вахтер), гардеробщик	3087,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3 243,00

Перечень профессий рабочих, не включенных в перечень основных профессий рабочих на основании приказа министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

плотник
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
слесарь-сантехник
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
подсобный рабочий
швея

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь	3 243,00

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производная должностное наименование «старший».	3 397,00
----------------------------------	---	----------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, художник	3 768,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производная должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	4167,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт	4 600,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться вторая внутри должностная категория.	5 032,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться первая внутри должностная категория.	5 525,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 635,00

Перечень профессий специалистов, не включенных в перечень общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих на основании приказа министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»

Специалист по охране труда, специалист по охране труда 2 категории, специалист по охране труда 1 категории

Специалист в сфере закупок

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	7 419,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	8 901,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурного подразделения: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательные программы и образовательную программу дополнительного образования детей.	10 492,00
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей.	10 648,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
звукооператор	4198,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
костюмер, машинист сцены	3 768,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп «должностей работников печатных средств массовой информации» Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Системный администратор	6 635,00

Перечень
размеров выплат компенсационного характера,
устанавливаемых работникам
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

№	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения выплат компенсационного характера	Размер выплат компенсационного характера
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или опасными) условиями труда и иными особыми условиями труда	В соответствии со ст.147 ТК	4%
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	В соответствии со ст.148 ТК; Постановления Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 N 403/20-155 "О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»	15%
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	В соответствии со ст.149 ТК	
	при совмещении профессий (должностей)	В соответствии со ст.151 ТК	50%
	при сверхурочной работе	В соответствии со ст.152 ТК	100%
	при выполнении работ в ночное время	В соответствии со ст.154 ТК	35%
	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В соответствии со ст.151 ТК (Пропорционально объему дополнительной работы)	50% - 100%
	при выполнении работ в выходные и праздничные нерабочие дни	В соответствии со ст.153 ТК	100%

Перечень размеров
выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
заместителям директора, главному бухгалтеру,
подолжностям служащих (общепрофессиональных),
учебно-вспомогательному персоналу, по профессиям рабочих
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Порядок определения выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера, % должностного оклада или рубли
1.	Надбавки за качество выполняемых работ		
1.1	Доплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения, для заместителя руководителя Учреждения - с учетом целевых показателей эффективности и результативности деятельности, устанавливаемых руководителю соответствующего Учреждения, с учетом выполнения показателей муниципального задания на оказание государственных, муниципальных услуг (выполнение работ)	70%
2.	Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы		
2.1	Доплата за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	на уровне образовательного учреждения городского уровня областного уровня	50% 80% 100%
2.2	Доплата за участие в реализации государственных и муниципальных программ		50%
2.3	Доплата за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, расширение зоны обслуживания	Пропорционально объему дополнительных работ	30%-100%
2.4	Доплата за личный вклад в развитие платных услуг		30%

2.5	Доплата по доведению размера оплаты труда до МРОТ														
2.6	Доплата за наличие филиалов, структурных подразделений		50%												
3.	Надбавки, отражающие индивидуальные характеристики работников														
3.1	Доплата за наличие почетного звания	- почетное звание «заслуженный»; - почетное звание «народный»	10% 20%												
3.2	Доплата за наличие ведомственных наград по основному профилю профессиональной деятельности		5%												
3.3	Доплата за наличие ученой степени	- кандидат наук - доктор наук	10% 20%												
4.	Премияльные выплаты по итогам работы и единовременное премирование														
4.1	Выплата за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием директора Учреждения	30%												
4.2	Выплата по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год)	личный вклад в эффективность работы учреждения. - Административный персонал за исключением должности: системный администратор и заведующий структурного подразделения - Должность заведующий структурного подразделения - Вспомогательный и Обслуживающий персонал, а также должность системный администратор	<table><tr><td>Месяц, квартал</td><td>30%-60%*</td></tr><tr><td>Полугодие, год</td><td>50%-80%*</td></tr><tr><td>Месяц, квартал</td><td>50%-70%*</td></tr><tr><td>Полугодие, год</td><td>70%-100%*</td></tr><tr><td>Месяц, квартал</td><td>80%-100%*</td></tr><tr><td>Полугодие, год</td><td>100%-200%*</td></tr></table>	Месяц, квартал	30%-60%*	Полугодие, год	50%-80%*	Месяц, квартал	50%-70%*	Полугодие, год	70%-100%*	Месяц, квартал	80%-100%*	Полугодие, год	100%-200%*
Месяц, квартал	30%-60%*														
Полугодие, год	50%-80%*														
Месяц, квартал	50%-70%*														
Полугодие, год	70%-100%*														
Месяц, квартал	80%-100%*														
Полугодие, год	100%-200%*														
* В соответствии с доведенными до учреждения лимитами бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников															
4.3	Премия к праздникам: День Учителя, 23 февраля, 8 Марта	- Административный персонал за исключением должности: системный администратор и заведующий структурного подразделения - Должность заведующий структурного подразделения - Вспомогательный и Обслуживающий персонал, а также должность системный администратор	10%-20%* 30%-50%* 80%-100%*												
* В соответствии с доведенными до учреждения лимитами бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников															
4.4	Единовременное премирование за присвоение почетного звания РФ, Челябинской области или Округа, награждение почетной грамотой, в связи с юбилейной датой (50,55,60 и последующие каждые 5лет со дня рождения работника Учреждения)		70%												

Перечень размеров
выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
педагогическому персоналу
МАУ ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева»

№	Перечень выплат стимулирующего характера	Порядок определения выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера, % должностного оклада или rubles
1.	Надбавки за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.1	Доплата за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	критерии эффективности деятельности педагогических работников. Приказ директора учреждения	60%
1.2	Доплата за личный вклад в развитие платных услуг, Доплата за интенсивность при оказании платных услуг	по предложению заведующих структурными подразделениями, заместителей директора, директора	40%
2.	Надбавки, отражающие индивидуальные характеристики работников		
2.1	Доплата за наличие: почетного звания	- почетное звание «заслуженный» - почетное звание «народный»	10% 20%
2.2	Доплата за наличие спортивного звания	спортивное звание - «мастер спорта» - «гроссмейстер»	5% 10%
2.3	Доплата за наличие ведомственных наград по основному профилю профессиональной деятельности		5%
2.4	Доплата за наличие ученой степени	кандидат наук доктор наук	10% 20%
2.5	Доплата за квалификационную категорию:	Высшая категория Первая категория	2 100 руб 1 400 руб
2.6	Доплата за педагогический стаж работы:	от 1 до 5 лет свыше 5 лет до 10 лет свыше 10 лет до 15 лет свыше 15 лет	350 руб 700 руб 1000 руб 1400 руб
2.7	Ежемесячная надбавка молодым специалистам	педагогические работники, приступившие к работе не	

		позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения и проработавшие непрерывно в течение трех лет с момента их трудоустройства - среднее профессиональное образование - высшее профессиональное образование	20% 30%
3.	Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения		
3.1	Доплата за работу в специальных (коррекционных) группах, классах, в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Данные комплектования на начало учебного года	20%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы:		
4.1	Выплата за выполнение особо важных и срочных работ	В соответствии с заданием директора Учреждения	30%
4.2	Выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения. - месяц, квартал - полугодие, год	70%-100%* 100%-200%*
* В соответствии с доведенными до учреждения лимитами бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников			
4.3	Премии к праздникам 23 февраля, 8 Марта, День учителя, Юбилейным датам (50, 55, 60 и последующие каждые 5 лет со дня рождения работника Учреждения), в связи с выходом на пенсию, в связи с получением наград, грамот, знаков отличия и т.д. от вышестоящих органов подведомственных Министерству образования РФ		70%-100%*
* В соответствии с доведенными до учреждения лимитами бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда работников			

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя МАУ
ДО «ДДТ «Юность» им. В.П.Макеева», критерии оценки их выполнения

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
1	Исполнение принятых бюджетных обязательств в пределах доведенных до получателей бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств по казенным учреждениям, в пределах бюджетных назначений утвержденных в планах финансово – хозяйственной деятельности по бюджетным учреждениям	1) Отсутствие кредиторской задолженности 15 баллов; 2) Невыполнение показателя, наличие кредиторской задолженности (-) 15 баллов; 3) Отсутствие и дебиторской задолженности 15 баллов; 4) Невыполнение показателя, наличие дебиторской задолженности (-) 15 баллов;
2	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства, требований Федеральных законов от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» заказчиком по срокам подачи заявок и порядку их оформления	1) Качественная, своевременная сдача соответствующих отчетов, без замечаний, возвратов на доработку 5 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов, наличие замечаний, возвратов на доработку (-) 5 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам 5 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам (-) 5 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 10 баллов; 6) Наличие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки (-) 10 баллов;
3	Выполнение показателей муниципального задания; данный показатель годовой**	Для бюджетных и автономных Учреждений: 1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных показателей муниципального задания 10 баллов; 2) Невыполнение одного и более показателей муниципального задания (-) 10 баллов;

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
		Для казенных Учреждений: 1) Сохранение контингента обучающихся (в период учебного года) 10 баллов; 2) Сокращение контингента обучающихся (в период учебного года) более чем на 5% (-) 10 баллов;
4	Выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальных программ; данный показатель годовой**	1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных целевых индикаторов и показателей муниципальных программ 5 баллов; 2) Невыполнение одного и более целевых индикаторов и показателей муниципальных программ (-) 5 баллов;
5	Доля заключенных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства в контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в общей стоимости заключенных муниципальных контрактов в учреждении***; данный показатель годовой**, исчисляется в процентах	1) В объеме более 15 % совокупного годового объема закупок 10 баллов; 2) В объеме менее 15% совокупного годового объема закупок (-) 10 баллов;
6	Выполнение постановлений, распоряжений Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области; постановлений и распоряжений Главы Округа; указаний, поручений Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с постановлением Администрации МГО о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, обеспечение соблюдения запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости	1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; качественная и своевременная подготовка ответов на обращения граждан; качественная и своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; добросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий 10 баллов; 2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; некачественная, несвоевременная подготовка ответов на обращения граждан; некачественная и несвоевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; недобросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
	от возраста, по сохранению и развития занятости граждан пред пенсионного возраста; подготовка ответов на обращение граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий.	полномочий (-) 10 баллов.
7	Своевременная выплата зарботной платы	1) Отсутствие просроченной задолженности по зарботной плате 5 баллов; 2) Наличие просроченной задолженности по зарботной плате (-) 5 баллов;
8	Уровень среднемесячной зарботной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования	1) Рост среднемесячной зарботной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной зарботной платы работников учреждения в отчетном периоде, из всех источников финансирования, по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования (-) 5 баллов;
9	Рост среднемесячной зарботной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде в сравнении с уровнем предыдущего отчетного периода	1) Рост среднемесячной зарботной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной зарботной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода 0 баллов;
	Итого:	100 баллов

Примечание:

* - оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения осуществляется относительно периоду, предыдущему отчетному; а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

- значения «от» и «до» учитываются включительно;

**значение показателя в установленном размере учитывается номинально при подведении итогов работы в i квартале, полугодии, за девять месяцев, год, а при годовой оценке – количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя и отражается в первом квартале следующего года;

***расчетная формула: числитель — общая стоимость заключенных муниципальных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства (тысяч рублей) и знаменатель — общая стоимость заключенных муниципальных контрактов в учреждении (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.

к Положению об оплате труда
МАУ ДО «ДДТ «Юность»
им. В.П. Макеева

Показатели эффективности деятельности
педагогических работников
в рамках фактического объема муниципального
задания
(для установления ежемесячной стимулирующей
надбавки)

<i>педагог дополнительного образования</i>					
№	Показатели эффективности	Критерий эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
1	Качество реализации дополнительной общеобразовательной развивающей программы	Сохранность контингента обучающихся (от первоначального комплектования) без учета выбывших по причине смены места жительства	1.1	5баллов при 95% и более	
2	Уровень достижений обучающихся	Доля детей участников в мероприятиях различного уровня (в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, соревнованиях и т.д.) от общего количества обучающихся : - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне.	2.1	0,5 балла за каждый % на муниципальном уровне; 1 балл за каждый % на региональном уровне; 2 балла за каждый % на федеральном уровне; 3 балла за каждый % на международном уровне; (баллы суммируются) В случае участия в дистанционных мероприятиях количество баллов делится на 2 на каждом уровне соответственно.	
		Доля детей призеров в мероприятиях различного уровня (в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, соревнованиях и т.д.) от общего количества обучающихся : - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне; - на международном уровне.	2.2	0,5 балла за каждый % на муниципальном уровне; 1 балл за каждый % на региональном уровне; 2 балла за каждый % на федеральном уровне; 3 балла за каждый % на международном уровне; (баллы суммируются) В случае участия в дистанционных мероприятиях количество баллов делится на 2 на каждом уровне соответственно.	
3	Повышение уровня профессиональной компетентности	Обучение на курсах КПП, КПК, семинарах, форумах, стажировочных площадках и т.п. Критерий учитывается только при наличии подтверждающего документа	3.1	2 балла за обучение длительностью от 2 часов до 16 часов; 3 балла - свыше 16 до 36 часов; 4 балла - свыше 36 до 72 часов; 5баллов - свыше 72 часов.	

4	Обобщение, распространение и совершенствование педагогического опыта	Наличие публикаций в печатных изданиях (с указанием даты, номера издания и темы).	4.1	1-2 публикации - 5баллов; 3 и более публикации - 7 баллов.	
		Выступления на конференциях, семинарах, участие в научно-прикладных проектах и т.д. (с указанием даты, места и темы).	4.2	Муниципальный уровень -1 балл; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень -3 балла; международный уровень - 4 балла (баллы суммируются)	
		Проведение мастер-классов, открытых занятий, мероприятий (с указанием даты, места, темы).	4.3	Институциональный уровень - 1 балл; Муниципальный уровень -3 балла; региональный уровень - 5 баллов; федеральный уровень - 7 баллов; международный уровень - 9 баллов (баллы суммируются)	
		Участие в жюри конкурсов, соревнований, олимпиад, экспертных комиссиях и т.д.	4.4	Муниципальный уровень -1 балл; региональный уровень - 2 балла; федеральный уровень -3 балла; международный уровень - 4 балла (баллы суммируются)	
5	Создание условий информационной открытости	Новости, заметки, отзывы, обмен информацией и т.д. на сайтах, в социальных сетях и т.д.	5.1	0,5 балла за каждый вид размещения информации	
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями	Непосредственное участие в разработке и проведении мероприятий внутриучрежденческого уровня и привлечение к этим мероприятиям родителей обучающихся	6.1	3 балла - до 3-х мероприятий; 5 баллов - свыше 3-х мероприятий.	
ИТОГО					

Максимальное количество за месяц - 100 баллов

Выплата за эффективность педагогической деятельности не производится в отчетном периоде (за месяц) при наличии нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, замечаний в работе, несоблюдения должностных обязанностей.

Педагог дополнительного образования

Согласовано:

Заведующий структурного подразделения

к Положению об оплате труда
 МАУ ДО «ДДТ «Юность»
 им. В.П. Макеева

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
 в рамках фактического объема муниципального задания
 (для установления стимулирующей надбавки)

<i>педагог - организатор</i>					
№	Показатели эффективности	Критерий эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
1	Количество обучающихся по каждой образовательной программе, разработанной педагогом-организатором	Общее количество обучающихся	1.1	до 50 чел - 1 балл ; свыше 50 до 200 чел - 2 балла ; свыше 200 чел - 3 балла (баллы суммируются)	
2	Количество обучающихся по реализуемой образовательной программе, разработанной педагогом-организатором, по возрастам	Общее количество обучающихся, по возрастам	2.1	3 балла за каждого дошкольника; 1 балл за каждого младшего школьника; 2 балла за каждого среднего школьника (4-6 кл); 4 балла за каждого старшего школьника (7-11 кл) (баллы суммируются)	
3	Эффективность реализации образовательной программы, разработанной педагогом-организатором	Количество мероприятий по каждой программе	3.1	1 балл за каждое мероприятие	
4	Реализация образовательной программы	Количество программ по уровню реализации:		Баллы суммируются	
	написание сценария, постановка, режиссура	Институциональный	4.1	5 баллов	

	ведение программы (ведущий, главная роль и т.п.)	Муниципальный		7 баллов	
		Региональный		8 баллов	
		Федеральный		9 баллов	
		Международный		10 баллов	
		Институциональный		2 балла	
		Муниципальный		4 балла	
		Региональный	4.2	5 баллов	
		Федеральный		6 баллов	
		Международный		7 баллов	
		Институциональный		1 балл	
	участие в программе (вторые роли, дежурство, предоставление номеров и т.п.)	Муниципальный		2 балла	
		Региональный	4.3	3 балла	
		Федеральный		4 балл	
		Международный		5 баллов	
5	Эффективность реализации образовательных программ с обучающимися учреждения	Реализация мероприятий (проектов и т.п.) в объединениях по количеству обучающихся	5.1	до 50 чел - 1 балл за каждое мероприятие; свыше 50 до 200 чел - 2 балла; свыше 200 чел - 3 балла (баллы суммируются)	
6	Привлечение обучающихся к участию в реализации образовательных программ, проектной, научно-исследовательской деятельности	Реализация образовательных программ, проектной, научно-исследовательской деятельности по количеству обучающихся	6.1	до 10 чел - 1 балл за каждую программу; свыше 10 чел - 2 балла (баллы суммируются)	

7	Повышение уровня профессиональной компетентности	Обучение на курсах КПП, КПК, семинарах, форумах, стажировочных площадках и т.п. Критерий учитывается только при наличии подтверждающего документа	7.1	2 балла за обучение длительностью от 2 часов до 16 часов; 3 балла - свыше 16 до 36 часов; 4 балла - свыше 36 до 72 часов; 5 баллов - свыше 72 часов	
8	Совершенствование профессиональной деятельности	Участие в конкурсах проф.мастерства	8.1	муниципальный уровень - 5баллов; региональный уровень - 6 баллов; федеральный уровень - 7 баллов; международный уровень - 8 баллов (баллы суммируются)	
	ИТОГО				

Максимальное количество за месяц - 100 баллов

Выплата за эффективность педагогической деятельности не выплачивается в отчетном периоде (за месяц) при наличии нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, замечаний в работе, несоблюдении должностных обязанностей.

Педагог-организатор

Согласовано:

Зам.директора по учебно-воспитательной работе

Показатели эффективности
деятельности педагогических
работников
в рамках фактического объема
муниципального задания
(для установления стимулирующей надбавки)

<i>методист</i>					
№	Показатели эффективности	Критерий эффективности	№ показателя	Баллы по показателю	Результаты отчетного периода
Образовательная деятельность					
1	Методическое сопровождение дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых ПДО	Количество дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом	1.1	1 балл за каждую программу	
	Методическое сопровождение разработки и реализации дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых с использованием дистанционных технологий	Количество дополнительных общеразвивающих программ с использованием дистанционных технологий, сопровождаемых методистом	1.2	5 баллов за каждую программу	
	Развитие (обновление) содержания дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом	Количество разработанных (обновленных по содержанию) дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом, за текущий отчетный период	1.3	3 балла за каждую программу	
Уровень качества профессиональной деятельности					

2	Наличие методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. через Интернет	Количество методических публикаций, докладов на научно-практических конференциях, семинарах в очной и заочной формах, в т.ч. через Интернет, за текущий отчетный период	2.1	1 публикация - 7 баллов; 2 и более публикации - 10 баллов.	
	Организация и проведение обучающих мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) способствующих повышению уровня профессиональной компетенции педагогических работников	Количество проведенных открытых мероприятий (семинаров, мастер-классов, методических объединений) на институциональном, муниципальном, региональном, федеральном и международном уровнях, за текущий отчетный период	2.2	институциональный уровень - 5 баллов; муниципальный уровень - 7 баллов; региональный уровень - 9 баллов; федеральный уровень - 10 баллов; международный уровень - 12 баллов (баллы суммируются)	
	Профессиональная активность методиста в работе комиссий, жюри, конкурсов и т.д.	Количество комиссий, жюри конкурсов, в работе которых методист принимал участие, за текущий отчетный период	2.3	институциональный уровень - 5 баллов; муниципальный уровень - 7 баллов; региональный уровень - 9 баллов; федеральный уровень - 10 баллов; международный уровень - 12 баллов (баллы суммируются)	
	Разработка нормативных документов учреждения	Количество нормативных документов, в разработке которых методист принимал участие, за текущий отчетный период	2.4	10 баллов за каждый нормативный документ	
	Наличие/отсутствие отсева контингента в пределах реализации дополнительной общеразвивающей программы педагогов, сопровождаемых методистом	Доля детей, не завершивших этап реализации дополнительных общеразвивающих программ, от общего числа детей в пределах программ, сопровождаемых методистом, за текущий отчетный период	2.5	5 баллов при доле не более 5%	

	Участие в организации работы методической службы (руководство методической службой, методическим объединением)	Доля педагогических работников, принявших участие в работе методической службы за текущий период, от общего количества педагогических работников	2.6	5 баллов - до 30%; 7 баллов - свыше 30 до 50%; 10 баллов - свыше 50% (баллы начисляются за каждое мероприятие и суммируются)	
	Реализация научно-прикладных проектов совместно с ГБУ ДБО ЧИППКРО	Количество мероприятий, реализованных в рамках МПП	2.7	15 баллов за каждое мероприятие	
	Разработка и использование информационно-методического обеспечения образовательного процесса	Количество учебно-методических комплектов, дидактических материалов, методических материалов дополнительных общеразвивающих программ, сопровождаемых методистом разработанных в текущем отчетном периоде	2.8	5 баллов за каждый вид разработанного материала	
Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального роста методиста					
3	Уровень качества составления аналитических, методических материалов по организации образовательной деятельности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставляемой аналитической и методической документации	3.1	10 баллов	

Мониторинг, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации дополнительных общеразвивающих программ, освоения их обучающимися, соответствия с прогнозируемыми и достигнутыми результатами	Доля программ, сопровождаемых методистом, мониторинг образовательных результатов которых ведется, от общего количества программ, сопровождаемых методистом	3.2	5 баллов - мониторинг свыше 90% до 100% ; 3 балла - мониторинг свыше 50% до 90% 1 балл - до 50%	
Привлечение сетевых партнеров	Количество привлеченных сетевых партнеров в текущем отчетном периоде	3.3	10 баллов за каждого сетевого партнера	
Повышение уровня профессиональной компетентности	Обучение на курсах КПП, КПК, семинарах, форумах, стажировочных площадках и т.п. Критерий учитывается только при наличии подтверждающего документа	3.4	2 балла за обучение длительностью от 2 часов до 16 часов; 3 балла - свыше 16 до 36 часов; 4 балла - свыше 36 до 72 часов; 5 баллов - свыше 72 часов	
Наличие системы показателей эффективности образовательного процесса	Количество проведенных мониторингов	3.5	3 балла за каждый мониторинг	

ИТОГО

Максимальное количество за месяц - 100 баллов

Выплата за эффективность педагогической деятельности не производится в отчетном периоде (за месяц) при наличии нарушений трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, замечаний в работе, несоблюдения должностных обязанностей.

Методист

Согласовано:

Директор

Л.В. Темур