



Управление образования города Пензы
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы
(МБОУДО «ЦРТДиЮ»)

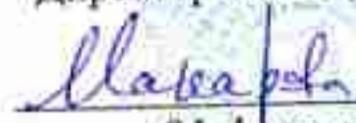
ПРИНЯТО

общим собрании трудового коллектива
МБОУДО «ЦРТДиЮ»

Протокол № 8 от «01» 02 2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУДО «ЦРТДиЮ»

 С.А. Макарова
01 февраля 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Профсоюза

 А.В. Огурцова

01 февраля 2018 г.

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

1 . Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы (МБОУДО «ЦРТДиЮ») (далее- Учреждение) и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы города Пензы.

1.2. Настоящее "Положение о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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", "Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений" (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26.10.2004 N АФ-947/96), "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2008 год", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" от 05.05.2008 N 216н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" от 29.05.2008 N 247н, "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" от 29.05.2008 N 248н, "Об утверждении

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" от 29.12.2007 N 822, зарегистрированными в Минюсте России 01.02.2008 N 11081, Законом Пензенской области от 02.11.2004 N 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области" (с последующими изменениями)", Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13.05.2013 №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений» и методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, а также Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями и дополнениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

в) осуществление выплат компенсационного характера:

-за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012г.

Система оплаты труда работников Учреждений образования должна обеспечивать:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзом утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

Должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника)- вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты - выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы - доплаты за виды работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

2. Порядок расчета заработной платы работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, прочих работников;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов (педагогических работников) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - вида и типа образовательного учреждения (школа-интернат, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.),
 - уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;

- **компенсационные выплаты**

- **доплаты** за дополнительный объем работы

- **стимулирующие выплаты**

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам Учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя Учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом Учреждения, но не более оклада по ПКГ "Общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня".

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер заработной платы, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения заработной платы должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников Учреждения рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, (коэффициенты специфики).

$$O_{\text{д}}^{\text{пр}} = B_{\text{пр}} \times \left(1 + \sum \text{ПК}_{\text{б}} \right),$$

где

$O_{\text{д}}^{\text{пр}}$ - должностной оклад педагогического работника;

$B_{\text{пр}}$ - базовый оклад педагогического работника;

$\sum \text{ПК}_{\text{б}}$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Учреждения и руководителей структурных подразделений даны в (Приложении 1).

2.4. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы (Приложение 2). Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования приведен в (Приложении 3). Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации приведен в (Приложении 4). Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за уровень образования, квалификационную категорию, стаж педагогической работы, а также коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам представлен в (Приложении 10) настоящего Положения.

2.5. **Должностной оклад (ставка)** педагогического работника $O_{\text{ф}}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников образовательных учреждений по следующей формуле:

$$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}} = \frac{O_{\text{д}}^{\text{п.р}} \cdot \Phi_{\text{н}}}{N_{\text{чс}}} + 100$$

, где

$O_{\text{ф}}^{\text{п.р}}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_{д}^{пр}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения (школы-интернаты, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.) (коэффициенты специфики);

$\Phi_{н}$ - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

2.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководителей и прочего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в (Приложении 5). Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

Педагогическим работникам Учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.9. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат

компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Примерный перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей представлен в (Приложении 11).

Порядок расчета заработной платы Административному персоналу

2.10. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих муниципальных образовательных учреждений, устанавливается в кратности до 5, заместителей и главного бухгалтера до 3,5.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного Учреждения образования за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этого Учреждений.

Системы оплаты труда заместителей руководителей Учреждения и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными

договорами, локальными актами Учреждения. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется исходя из финансовых возможностей Учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителей руководителей Учреждения и главных бухгалтеров не превышала среднюю заработную плату руководителя данного Учреждения за отчетный год.

2.11. Должностной оклад других работников из числа административного персонала (АП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, вид и тип образовательного учреждения (школа-интернат, коррекционные учреждения (классы, группы и т.п.)), (коэффициенты специфики).

Размеры окладов руководителей структурных подразделений Учреждения по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений и руководителей структурных подразделений даны в (приложении №6).

2.12. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников образовательного учреждения, руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

Премия руководителю образовательного учреждения устанавливается постановлением администрации города Пензы исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения согласно приложению 12.

За выполнение особых поручений, а также в связи с государственными и профессиональными праздниками и к юбилейной дате выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.13. Зарплата работников АП (руководителей бюджетных образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{рук(АП)}} = O_{\text{д}}^{\text{рук(АП)}} + D^{\text{рук(АП)}} + C^{\text{рук(АП)}}$$

где

$Z_{\text{Рук(АП)}}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АП;

$O_{\text{д}}^{\text{Рук(АП)}}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АП;

$D^{\text{Рук(АП)}}$ - доплаты руководителям и другим работникам из числа АП за дополнительный объем работы;

$C^{\text{Рук(АП)}}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АП.

Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности Учреждения.

Заключение трудовых договоров с руководителями образовательных учреждений на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя образовательного Учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательного учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

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

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

Порядок расчета заработной платы прочих работников

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, вид и тип образовательного Учреждения.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в (Приложении 7).

2.15. **Заработная плата** специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{д}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + D^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{УВП}}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{УВП}}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$ - выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{\text{УВП}}$ - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы;

$C^{\text{УВП}}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

2.16. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, здравоохранения, в учреждениях образования осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей или общепрофессиональным условиям.

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.17. **Должностной оклад (ставка)** прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в (Приложении 8).

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.18. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учетом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.19. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{д}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + D^{\text{раб}} + C^{\text{раб}},$$

где

$Z_{\text{раб}}$ - месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{д}}^{\text{раб}}$ - должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ - выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{раб}$ - доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы;

$C^{раб}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП.

Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

2.20. Из фонда надбавок и доплат производятся обязательные компенсационные выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и предусматриваются штатным расписанием Учреждения (Приложение 9).

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением образования в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчета доплат за дополнительный объем работы педагогических работников

2.21. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

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

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2.24. Оплата труда лиц производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки (работающих по совместительству).

Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству.

2.25. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных

категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

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

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

Порядок расчета стимулирующих выплат

2.26. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда. (Приложение 13)

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного Учреждения. При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения образования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательного Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном Учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за дополнительные виды и объемы работ;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты. (Приложение 14)

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного Учреждения;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

Для педагогических работников образовательного Учреждения рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности (в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. N АП-1073/02):

- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, др.);
- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, учащихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся;
- участие и результаты участия учащихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;
- участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.);
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.).

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательного Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным Учреждением на оплату труда работников.

Другие вопросы оплаты труда

2.27. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

В исключительных случаях по должностям служащих (профессиям рабочих), по которым не определены настоящим Положением размеры окладов, оклады устанавливаются по решению руководителя Учреждения и утверждаются соответствующим локальным актом Учреждения.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных Учреждений

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

3.2. В учреждениях образования, перешедших на нормативное финансирование в расчете на одного учащегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного муниципального задания.

3.3. Планирование фонда оплаты труда осуществляется на основе действующих штатных расписаний учреждения. Фонд оплаты труда работников Учреждений образования формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, средств образовательного Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25% от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда

должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств бюджета города Пензы, за счет субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. N 597 и от 28.12.2012 N 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Доля оплаты труда работников административного, вспомогательного и прочего персонала в фонде оплаты труда Учреждения должна составлять не более 40%.

3.4. Образовательное Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом Учреждения образования и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Учреждение образования принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, Учреждение образования вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема,

предоставляемых образовательным Учреждением муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{\text{от}} = \Phi_{\text{б}}^{\text{от}} + \Phi_{\text{стим}}^{\text{от}},$$

где

$\Phi_{\text{от}}$ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{\text{б}}^{\text{от}}$ - базовая часть $\Phi_{\text{от}}$;

$\Phi_{\text{стим}}^{\text{от}}$ - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{\text{от}}$).

3.6. Руководителями Учреждений образования обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Главный бухгалтер

_____ Р.П.Богатова

**Оклады по профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников Учреждения**

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименование должностей по квалификационным уровням</i>	<i>Рекомендуемый размер базового оклада педагогических работников (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	7113
	инструктор по физической культуре	7113
	музыкальный руководитель	7113
	старший вожатый	7113
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	7291
	концертмейстер	7291
	педагог дополнительного образования	7291
	социальный педагог	7291
	тренер-преподаватель	7291
	педагог-организатор	7291
3 квалификационный уровень	воспитатель	7469
	мастер производственного обучения	7469
	методист	7469
	педагог-психолог	7469
	старший инструктор-методист	7469
	старший педагог дополнительного образования	7469
	старший тренер-преподаватель	7469
4 квалификационный уровень	преподаватель	7644
	преподаватель-организатор ОБЖ	7644
	руководитель физического воспитания	7644
	старший воспитатель	7644
	старший методист	7644
	Учитель	7644
	учитель-дефектолог	7644
	учитель-логопед (логопед)	7644
педагог-библиотекарь ^{<*>}	7644	

Примечание: повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.";

<*> Наименование должности применяется в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и настоящим Положением.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования.

3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, перечисленными в настоящем приложении, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее именуются - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между

каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе "динамический час" для учащихся первого класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

5. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, учащимся детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

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

- дежурствами в образовательном Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха

учащихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учитывается сменность работы образовательного Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также 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 образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в настоящем приложении сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

8. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

9. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем учреждения, определяется органом местного самоуправления, в ведении которого

находится учреждение.

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

12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

20 часов в неделю:

учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

24 часа в неделю:

музыкальным руководителям и концертмейстерам;

36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

методистам (старшим методистам) образовательных учреждений;

социальным педагогам, педагогам-организаторам.

14. Должностные оклады других работников, не перечисленных в настоящем Положении, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников

**Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования**

<i>Наименование учреждений и организаций</i>	<i>Наименование должностей</i>
1	2
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение	учителя-логопеды, логопеды, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, заведующие учебной частью, логопедическими пунктами, отделениями, отделами, кабинетами, секциями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением

**Порядок зачета в педагогический стаж
времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени
обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования,
и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

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

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических

работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников бюджетных образовательных учреждений применяется при оплате:

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с настоящим порядком.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с учащимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

2.1. При преподавании в учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,20;

для доцента, кандидата наук - 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

**Оклады руководителей структурных подразделений Учреждения
по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей
структурных подразделений**

<i>Наименование должностей по квалификационным уровням</i>	<i>Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)</i>
1 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ^{<*>}	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	6101
2 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5647
3 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5310
4 группа по оплате труда руководителей образовательных учреждений	5149

Примечание:

- оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей.

**Оклады специалистов и служащих
из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименование должностей по квалификационным уровням</i>	<i>Рекомендуемый размер оклада (рублей)</i>
<i>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</i>		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка	3982
	архивариус, кассир	4065
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием "старший" рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований
<i>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень	техники всех специальностей и наименований, лаборант, инспектор по кадрам	4065
	художник	4482
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием "старший" рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований
	заведующий хозяйством	4065
	заведующий складом, заведующий фотолaborаторией	4316
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	рекомендуемый повышающий коэффициент по должностям служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория

		(в пределах выделенных ассигнований)
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела	4482
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	рекомендуемый повышающий коэффициент по должностям служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория (в пределах выделенных ассигнований)
4 квалификационный уровень	Механик	4316
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	рекомендуемый повышающий коэффициент по должностям служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (в пределах выделенных ассигнований)
<i>Общепромышленные должности служащих третьего уровня</i>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-кассир	4316
	экономист всех специальностей и наименований без категории	4482
	инженер всех специальностей и наименований без категории	4482
	программист	4647
	специалист по кадрам	4482
	юрисконсульт	4482
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	бухгалтер II категории	4647
	экономист всех специальностей и наименований II категории	4816
	инженер всех специальностей и наименований II категории	4816
	специалист по кадрам II категории	4647
	программист II категории	5149
	юрисконсульт II категории	4816

3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	бухгалтер I категории	4980
	экономист всех специальностей и наименований I категории	4980
	инженер всех специальностей и наименований I категории	4980
	юрисконсульт I категории	4980
	специалист по кадрам I категории	4816
	программист I категории	5310
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	ведущий бухгалтер	5310
	ведущий экономист всех специальностей и наименований	5310
	ведущий инженер всех специальностей и наименований	5310
	ведущий программист	6101

**Оклады прочих работников
из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных
профессий рабочих**

<i>Квалификационный уровень</i>	<i>Наименование должностей по квалификационным уровням</i>	<i>Рекомендуемый размер оклада (рублей)</i>
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3817
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3905
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3982
	гардеробщик, грузчик, дворник.	3817
	кастелянша	3903
	кладовщик	3903
	садовник	3817
	сторож (вахтер)	3817
	уборщик служебных помещений	3817
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	повышающий коэффициент по должностям с производным должностным наименованием "старший" рекомендуется устанавливать учреждением образования

		самостоятельно в пределах выделенных ассигнований
<i>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</i>		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4065
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4316
	водитель автомобиля	4316
	механик по техническим видам спорта	4316
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4482
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4647
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4816
4 квалификационный уровень	Рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструментов технологической оснастки	5149
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5149

Приложение 9
к Положению о системе оплаты
труда работников

**Перечень выплат за работу с вредными условиями труда,
а также за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

<i>Виды работ</i>	<i>Коэффициент за работу в особых условиях</i>
За работу с вредными условиями труда	До 0,12
<i>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</i>	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 трудового кодекса Российской Федерации

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

**Перечень рекомендуемых повышающих коэффициентов
к окладам работников по профессиональным квалификационным группам**

Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждений образования

<i>Стаж педагогической работы</i>	<i>Рекомендуемые повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников</i>
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

Рекомендуемый повышающий коэффициент за уровень образования по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников

<i>Рекомендуемые повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников</i>	
Высшее профессиональное образование	0,036

Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории

<i>Рекомендуемые повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников</i>	
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

Рекомендуемый повышающий коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования

<i>Категория работников</i>	<i>Рекомендуемый коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования</i>
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерната) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в учреждениях образования в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

**Примерный перечень выплат
за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников учреждений образования, исчисляемых из оклада работника, и
рекомендуемый размер выплат к окладам**

<i>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (рекомендуемые размеры)</i>	
<i>за классное руководство:</i>	
- за классное руководство в образовательных учреждениях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	от 0,40 до 0,6
- за классное руководство в школах-интернатах в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	от 0,4 до 0,6
<i>за заведование:</i>	
за заведование вечерним, заочным отделением	не более 0,25
за заведование кабинетами, лабораториями	не более 0,10
за заведование учебными мастерскими	не более 0,20
за заведование учебными участками в общеобразовательных учреждениях, в школах-интернатах	не более 0,15
за руководство методическими объединениями	не более 0,15

Перечень показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования города Пензы образовательные учреждения дополнительного образования

<i>Показатели</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>Шкала</i>	<i>Максимальный балл</i>
1. Стратегические направления деятельности учреждения	1.1. Реализация концепций, программ, проектов по стратегическим направлениям деятельности системы образования:		20
	1.1.1. Модернизация образовательных программ и технологий обучения, обеспечивающих равную доступность качественных услуг дополнительного образования, позитивную социализацию детей;	3	
	1.1.2. Создание условий для удовлетворения потребностей в интеллектуальном, духовном и физическом развитии детей, их профессионального самоопределения;	3	
	1.1.3. Увеличение инвестиционной привлекательности учреждения, обеспечение инновационного характера его развития;	3	
	1.1.4. Реализация программ, проектов по профилактике алкоголизма, пьянства, табакокурения, употребление курительных смесей СПАЙС и других негативных явлений среди несовершеннолетних	3	

	1.2. Обеспечение доступности и качества обучения и воспитания:		
	- наличие систем педагогического, управленческого и психологического мониторингов;	1	
	- наличие системы поддержки обеспечения и индивидуальных образовательных маршрутов;	1	
	- эффективность системы мер, направленных на формирование здорового образа жизни и профилактику правонарушений несовершеннолетних	1	
	1.3. Создание условий для развития и обновления содержания дополнительных образовательных программ:		
	1.3.1. Реализация проектов сетевого взаимодействия по реализации дополнительных образовательных программ;	2	
	1.3.2. Реализация дополнительных образовательных программ на платной основе:	1	
	1.3.3. Реализация программ, направленных на работу с детьми с особыми потребностями	2	
2. Учреждение дополнительного образования – открытая социокультурная система	2.1. Выполнение муниципального задания по показателю, характеризующему объем муниципальной услуги	2	12
	2.2. Использование механизмов государственно-частного партнерства, наличие договоров, соглашений с социальными партнерами	1	
	2.3. Проведение мероприятий с учащимися, состоящими на различных	1	

	формах профилактического учета		
	2.4. Наличие системы государственно-общественного управления (эффективно работающие управляющие, попечительские советы, родительские комитеты; эффективные формы взаимодействия с трудовым коллективом)	1	
	2.5. Проведение массовых спортивных и социально значимых мероприятий на муниципальном и региональном уровнях	1	
	2.6. Реализация социокультурных проектов	2	
	2.7. Эффективность реализации дополнительных образовательных программ (в т.ч. программ технологического профиля)	1	
	2.8. Обеспечение информационной открытости:		
	- работа электронной приемной	1	
	- наличие публикаций, выступлений в СМИ	1	
	- участие в процедурах независимой оценки качества образования	1	
3. Качество образования	3.1. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов, учащихся (стартовая, промежуточная, итоговая диагностики)	3	16
	3.2. Наличие объединений учащихся, занимающихся проектной и исследовательской деятельностью	3	
	3.3. Наличие учащихся, ставших победителями и призерами различных конкурсов, соревнований по профилю учреждения:		

	- муниципального уровня	0,5	
	- регионального уровня	1	
	- федерального и международного уровней	1,5	
	3.4. Сохранность контингента учащихся за отчетный период	4	
	3.5. Удовлетворенность детей, родителей качеством предоставляемых услуг (по результатам анкетирования)	3	
4. Кадровые ресурсы учреждения	4.1. Стабильность коллектива, коэффициент текучести (соотношение уволенных сотрудников от общего количества работающих не более 5%)	3	16
	4.2. Отсутствие факта увольнения молодых специалистов в течении 3 лет	4	
	4.3. Своевременное повышение квалификации	3	
	4.4. Результаты инновационной и методической деятельности:		
	- городская стажировочная площадка в ОУ	1	
	- региональная экспериментальная площадка в ОУ	1	
	- организация работы любительских клубов для взрослых	1	
	- призовые места педагогов в конкурсах педагогического мастерства всех уровней (муниципального, регионального, федерального)	1	
	- призовые места ОУ в смотрах, конкурсах всех уровней	1	
	- печатные работы, публикации (муниципального, регионального, федерального уровней)	1	
5. Имидж учреждения	5.1. Информационная открытость (работа официального сайта, соблюдение требований к структуре сайта, соответствие правилам	3	14

	размещения информации, публикации отчета о результатах самообследования)		
	5.2. Взаимодействие с участниками образовательного процесса посредством постоянно действующих реальных и виртуальных переговорных площадок (социальные сети, блоги, форум на сайте образовательного учреждения, общественная родительская организация др.)	1	
	5.3. Результаты независимых мониторинговых исследований качества предоставляемых образовательных услуг (динамика позиции образовательного учреждения в рейтингах)	3	
	5.4. Социально-визуальный имидж (общий стиль, отличительные знаки, традиции, благотворительные программы, продолжительные контакты с общественными организациями, партнерские отношения, победы и призовые места ОУ в конкурсах различного уровня, отражение деятельности в СМИ и др.)	3	
	5.5. Обращение граждан, связанные с работой образовательного учреждения:		
	- отсутствие объективных жалоб	4	
	- наличие объективных жалоб	0	
6. Финансово-хозяйственная деятельность образовательного учреждения и исполнительная дисциплина	6.1. Отсутствие штрафных санкций надзорных органов по результатам проверок	4	16
	6.2. Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевом счете учреждения	4	
	6.3. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности в Управлении образовании	4	
	6.4. Равномерное освоение ассигнований бюджета: I квартал – 25% II квартал – 50%	4	

	IIIквартал – 75% IVквартал – 100%		
7. Поступление средств от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности	7.1. Расширение спектра платных образовательных услуг, предоставляемых населению. Определяется как увеличение размера доходов по сравнению с соответствующим периодом прошлого года:		14
	- на 100% и более	6	
	- 80-99%	5	
	- 60-79%	3	
	- 40-59%	2	
	При неисполнении плана по доходам от платных образовательных услуг, предоставляемых населению, на 5% и более	-2	
Общее число баллов			100

Примечание: Выполнение показателей подтверждается ежеквартальным отчетом руководителя образовательного учреждения с приложением актов проверок, представлений, статистических и бухгалтерских отчетов.

Полученное суммарное количество баллов соответствует процентам от должностного оклада руководителя при установлении размера премии.

Стимулирующие и компенсационные выплаты

1. Порядок, условия и основания для выплат стимулирующего характера

1.1. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств Фонда стимулирования труда образовательного учреждения.

Фонд выплат стимулирующего характера планируется образовательным учреждением в пределах выделенных бюджетных средств.

1.2. Периодичность выплат стимулирующего характера устанавливается по результатам отчетных периодов (месяц, квартал, полугодие, год), что позволяет учитывать динамику достижений; по согласованию с советом трудового коллектива, профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются от личного вклада каждого работника и выполняемых работ, интенсивности, продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня в образовательном учреждении, исходя из выделенных годовых ассигнований.

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

1.5. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения максимальным размерам не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом работника с учетом конечных результатов функционирования учреждения.

1.6. При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты, установленные работнику могут быть отменены или уменьшены при подведении оценки по результатам отчетных периодов:

- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с не качественным исполнением своих должностных обязанностей;
- в связи с изменениями условий труда по интенсивности, сложности,

напряженности;

- за нарушение трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил поведения.

1.8. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, уходом на пенсию, призывом на срочную службы в Вооруженные силы, увольнению по сокращению штатов и других уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

1.9. Аналитическую информацию о показателях деятельности представляют:

- директор – на заместителей директора, главного бухгалтера;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе, на методистов, педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, концертмейстеров.

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – на прочих работников.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Под компенсационными выплатами понимаются выплаты, обеспечивающие работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных оплату труда в повышенном размере.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников образовательного учреждения.

2.3. Компенсационные выплаты включают в себя:

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

2.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22.00 до 6.00) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- сторожу – 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00.

2.4. Надбавки за дополнительные виды и объемы работ планируются образовательным учреждением в пределах выделенных бюджетных средств сроком на один год на основании критерий и показателей по соответствующей должности работника. Перечень оснований для начисления надбавок за дополнительные виды

и объемы работ прилагается. (Приложение №1)

2.5. Надбавки за дополнительные виды и объемы работ утверждаются приказом директора в виде коэффициента к базовому окладу работника при формировании штатного расписания.

2.6. Начисления и выплаты надбавок за дополнительные виды и объемы работ производятся ежемесячно пропорционально отработанному времени.

2.7. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере. Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневной или часовой тарифной ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

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

3. Виды материального стимулирования

3.1. В целях поощрения работников в образовательном учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- выплаты;
- премии по итогам работы за определенный период;
- материальная помощь.

3.2. Надбавки устанавливаются за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение сложных видов деятельности, напряженности, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

3.3. В целях поощрения работников за высококачественные результаты труда и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в образовательном учреждении устанавливаются повышающие коэффициенты согласно Приложению 10.

3.4. Из резерва средств выплат стимулирующего характера производится:

- оплата замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования (более 2-х недель);
- выплата разовых поощрительных вознаграждений, не предусмотренных настоящим Положением, по приказу начальника Управления образования города Пензы.

3.5. В пределах средств, выделенных образовательному учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника и локального акта работодателя.

3.6. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день её выплаты.

Порядок и условие выплаты материальной помощи устанавливаются локальным актом работодателя.

4 Карта оценки качества и эффективности труда педагогических работников

(Приложение №2)

6. Показатели (критерии) материального стимулирования заместителей руководителя, главного бухгалтера и прочих работников

(Приложение №3)

Критерии за дополнительные виды и объемы работ

№ п/п	Критерии	Показатели	Коэффициент	Периодичность выплаты	Примечание
1	2	3	4	5	6
ПРОЧИЕ РАБОТНИКИ					
	Дополнительные виды и объемы работ	Экономист:	0,5		
1.		- за ведение переписки с вышестоящими учреждениями по организационным и финансовым вопросам	0,1	месяц, квартал	
2.		- за своевременное внесение изменений и дополнений в бухгалтерские нормативно-правовые акты учреждения согласно изменениям в законодательстве РФ	0,2		
3.		- за своевременное размещение в сети Интернет необходимой информации о финансовой деятельности учреждения	0,2		
	Дополнительные виды и объемы работ	Бухгалтер:	2,9		
1.		- за систематизирование, брошюрование и подготовку документов для сдачи в архив	1,0	месяц, квартал	
2.		- за оформление и сопровождение документации по зарплатным картам сотрудников учреждения	1,0		
3.		- за работу с электронной почтой учреждения	0,45		
4.		- за работу с персональными данными	0,45		
	Дополнительные виды и объемы работ	Секретарь:	2,9		
1.		- за ведение делопроизводства	1,0	месяц, квартал	
2.		- за работу с персональными данными	0,45		
3.		- за ведение архивной документации образовательного учреждения	0,45		
4.		- за ведение электронного документооборота	1,0		

№ п/п	Критерии	Показатели	Коэффициент	Периодичность выплаты	Примечание
1	2	3	4	5	6
	Дополнительные виды и объемы работ	Ведущий программист:	1,5	месяц, квартал	
1.		- за обеспечение бесперебойной работы оргтехники	1,0		
2.		- за высокую степень оперативности функционирования сайта образовательного учреждения	0,5		
	Дополнительные виды и объемы работ	Художник:	1,12	месяц, квартал	
1.		- за выполнение работ по эстетическому и тематическому оформлению учебных и служебных помещений, а также мест общего пользования (оформление интерьера)	0,6		
2.		- за обеспечение привлекательного художественно-эстетического образа образовательного учреждения	0,6		
	Дополнительные виды и объемы работ	Режиссер:	0,25	месяц, квартал	
1.		- за разработку авторских сценариев массовых мероприятий, работа в детских объединениях	0,25		
	Дополнительные виды и объемы работ	Костюмер:	2,9	месяц, квартал	
1.		- за обслуживание и содержание помещений для хранения и пошива декораций и костюмов	0,9		
2.		- за работы по косметическому ремонту здания	0,5		
3.		- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	0,5		
4.		- за эстетическое оформление стендов для выставочных образцов во время проведения мероприятий различных уровней	1,0		
	Дополнительные виды и объемы работ	Швея:	1,61	месяц, квартал	
1.		- за обслуживание и текущий ремонт швейного оборудования и инструмента (за исключением электрического)	1,11		
2.		- за работы по косметическому ремонту здания	0,5		

№ п/п	Критерии	Показатели	Коэффициент	Периодичность выплаты	Примечание
1	2	3	4	5	6
	Дополнительные виды и объемы работ	Техник:	1,4	месяц, квартал	
1.		- за проведение выездных мероприятий образовательного учреждения	0,9		
2.		- за работы по косметическому ремонту здания	0,5		
	Дополнительные виды и объемы работ	Рабочий по обслуживанию здания	0,85	месяц, квартал	
1.		- за обеспечение работоспособности системы пожаротушения в объёме текущей эксплуатации	0,6		
2.		- за выполнение частичного ремонта учебных, служебных помещений и мест общего пользования	0,25		
	Дополнительные виды и объемы работ	Слесарь - сантехник	1,434	месяц, квартал	
1.		- за обслуживание приборов учёта в объёме текущей эксплуатации	0,525		
2.		- за своевременное выполнение заявок	0,060		
3.		- за качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении и на территории образовательного учреждения	0,849		
	Дополнительные виды и объемы работ	Электрик	1,4	месяц, квартал	
1.		- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0,5		
2.		- за выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	0,5		
3.		- за выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя сверх должностных обязанностей.	0,4		
	Дополнительные виды и объемы работ	Гардеробщица:	1,5	месяц, квартал	
1.		- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0,5		
2.		- за сохранность имущества (номерки, мебель и т.д)	0,5		
3.		- за проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей	0,30		
		- за содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	0,20		

№ п/п	Критерии	Показатели	Коэффициент	Периодичность выплаты	Примечание
1	2	3	4	5	6
	Дополнительные виды и объемы работ	Сторож:	1,15	месяц, квартал	
1.		- за соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения	0,15		
2.		- за постоянный контроль за работой противопожарного и охранного оборудования	0,5		
3.		- за своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0,5		
	Дополнительные виды и объемы работ	Дворник:	1,5	месяц, квартал	
1.		- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0,5		
2.		- за текущий ремонт садового и хозяйственного инвентаря	0,15		
3.		- за дежурство на территории образовательного учреждения во время организации и проведении массовых мероприятий различных уровней	0,04		
4.		- за своевременное освобождение территории образовательного учреждения от аварийных деревьев, травмоопасных кустарников и растений	0,6		
5.		- за отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории образовательного учреждения	0,11		
6.		- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников образовательного учреждения	0,10		
	Дополнительные виды и объемы работ	Уборщик служебных помещений	1,486	месяц, квартал	
1.		- за отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств.	1,416		
2.		- за экономию электроэнергии, воды, моющихся средств	0,070		
	Дополнительные виды и объемы работ	Вахтер:	1,5	месяц, квартал	
1.		- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0,5		
2.		- за постоянный контроль за работой противопожарного и охранного оборудования	0,5		
3.		- за своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях	0,5		

**Карта
оценки качества и эффективности труда для определения стимулирующей надбавки
методиста
МБОУДО «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы**

№ п/п	Критерии оценки (показатели)	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.1	<i>Качество образования</i>			
	Эффективность методического обеспечения образовательного процесса: - программно-методическое обеспечение; - система педагогического и психологического мониторингов; - обобщение и внедрение результативного педагогического опыта; - эффективность работы по формированию ключевых компетенций учащихся.	1 1 1 1		
	Результативность инновационной и методической деятельности (работа по экспериментальной теме, проектная деятельность, мастерских, организация конкурсов Центра, призовые места ОУ и др.) на уровне: - учреждения - муниципальном - региональном - федеральном и международном	1 2 3 4		
	Результативность методической деятельности по подготовке педагогов для участия в профессиональных конкурсах (победители и призеры конкурсов, выставок, спортивных соревнований, конференций различных уровней и др.) на уровне: - учреждения - муниципальном - на региональном - федеральном и международном уровнях	1 2 3 4		
	Полнота программного обеспечения функционирования и развития УДОД.	3		
1.2.	<i>Эффективный контроль курируемого направления</i>			
	Наличие системы работы по нормативно-правовому оформлению документации контингента учащихся	3		
	Эффективность работы по аттестации педагогических кадров	2		

1.3.	Социальная работа			
	Эффективная реализация социокультурных проектов, программ и др. (положительная динамика вовлеченности и достижений учащихся)	2		
	Эффективное методическое сопровождение работы по профилактике правонарушений среди учащихся и организации инклюзивного образования	1		
	Организация сотрудничества с различными социальными институтами, интернет-сообществами и т. д. (наличие благодарностей, грамот)	3		
1.4	<u>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</u> - Проведение мастер –классов, открытых занятий, выступлений по обмену опытом, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, стажировочных площадках и др. (с указанием названия, даты, темы выступления) на уровне: - учреждения -муниципальный -региональный	Участник/дипломант //победитель 1/2/3 2/3/4 3/4/5 За каждый вид мероприятия		
	<u>Наставничество (молодые специалисты, студенты)</u>	2		
1.5	<u>Участие методиста в очных профессиональных конкурсах на уровне:</u> - учреждения -муниципальный -региональный -федеральный	Участник/дипломант победитель 1/2/3 2/3/4 3/4/5 5/7/10		
	<u>Участие методиста в дистанционных профессиональных конкурсах:</u> -участник - дипломант - победитель	2 3 4		
1.6	<u>Наличие опубликованных материалов (авторские программы, методические и диагностические разработки, рекомендации, учебные пособия и т.п., применяемые в образовательном процессе) на уровне:</u> - учреждения	2		
	-муниципальном	3		
	- региональном	4		
	-всероссийском и международном	5		

1.7	<u>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка по личной инициативе и за собственные средства:</u> - тематические, профильные семинары (сертификаты) - краткосрочное тематическое обучение (удостоверение) -длительное обучение свыше 108 часов, переподготовка (свидетельство, диплом)	1 2 3		
1.8	<u>Общественная активность методиста (эффективное участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий) на уровне:</u> - учреждения -муниципальном - региональном -федеральном и международном	1 2 3 4		
1.9.	<u>Положительная оценка деятельности методиста</u> <u>Общественное признание профессиональной деятельности вышестоящими, общественными и т.д. организациями</u> (подтверждается наличием благодарностей, грамот, дипломов, благодарственных писем и др.) <u>Положительная оценка деятельности методиста со стороны общественности на сайте учреждения, книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования</u>	1 За каждый вид от 1 до 4 – 1 от 5 до 10 – 3 свыше 11 - 5		
1.10	<u>Работа методиста на имидж учреждения</u> Эффективная работа со СМИ, телевидением и др. Участие в мероприятиях Центра, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ.	1 1		
1.11	<u>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей</u> Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (на основе результатов внутреннего мониторинга)	До 10		
	<u>Внедрение в образовательный процесс ИКТ</u> - предоставление качественных материалов для новостной ленты сайта учреждения - эффективная работа по ведению и обновлению страницы курируемого направления работы на сайте Центра; - использование в работе сайта учреждения и социальных сетей	1 2 1		

	активное участие в программе «Электронная система образования» (оформление и хранение всей документации в электронном виде и т.д)	2		
1.12	<u>Исполнительская дисциплина</u>			
	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, замечаний по итогам контроля деятельности (на основе результатов внутреннего мониторинга)	3		
	Замечание по ведению документации	-3		
	Непосещение мероприятий для сотрудников разного уровня	-3		
	Невыполнение правил внутреннего трудового распорядка	-3		
	Несвоевременная сдача отчётов	-3		
	Не проведение по неуважительной причине запланированных мероприятий	-3		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей)	-5		

Примечание: При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности педагогического работника не производится!

Курирующий методист (объективность заполнения показателей) _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

Количество баллов _____, дата _____

С оценкой комиссии ознакомлен и согласен (не согласен): _____

**Карта
оценки качества и эффективности труда для определения стимулирующей надбавки
педагога-организатора
МБОУДО «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы**

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценки (показатели)	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.1	Уровень предоставляемого содержания воспитания			
	Эффективность досуговой деятельности (организация и проведение массовых мероприятий): - на уровне учреждения (не менее 80% учащихся определённого возраста) - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3		
	Разработка и реализация целевых программ на уровне: - образовательного учреждения - муниципальном - региональном - федеральном и международном	1 2 3 4		
	Эффективная работа с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации (вовлечение учащихся, стоящих на учёте в ПДН, проф.учёте в школе в массово-досуговую деятельность; использование форм работы по профилактике детской преступности, наркомании, алкоголизма, табакокурения; формирование правовой культуры учащихся; организация встреч с работниками правоохранительных органов, медицинских учреждений и др.)	3		
	Эффективная реализация социокультурных проектов, программ, осуществление координации воспитательного взаимодействия (совместная работа со школой, работа с учреждениями культуры, работа с родителями)	2		
	Эффективная работа педагога-организатора по организации деятельности детского самоуправления (подтверждается описанием работы деятельности, программами, фото, видеоматериалами и др.)	2		
1.2	Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий			
	Эффективность методического обеспечения массовых мероприятий	1		

	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия (презентации, видеоролики, декорации, костюмы и др. – не менее 80% проведённых мероприятий за отчётный период)	1		
	Результативность участия в социальных проектах и акциях (подтверждено наличием благодарственных писем, грамот и др.): - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	2 3 4		
	Внедрение ИКТ:			
	- предоставление качественных материалов для новостной ленты сайта учреждения	1		
	- наличие странички детского самоуправления на сайте учреждения	2		
	- использование сайта учреждения и социальных сетей при работе с родителями, общественностью	1		
	активное участие в программе «Электронная система образования» (оформление и хранение всей документации в электронном виде и т.д)	2		
1.3.	<u>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</u> - Проведение мероприятий, мастер –классов, открытых занятий, выступлений по обмену опытом, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, стажировочных площадках и др. (с указанием названия, даты, темы выступления) на уровне: - учреждения -муниципальный -региональный	Участник/дипломант //победитель За каждый вид мероприятия 1/2/3 2/3/4 3/4/5		
	<u>Наставничество (молодые специалисты, студенты)</u>	2		
1.4	<u>Участия педагога-организатора в очных профессиональных конкурсах, соревнованиях на уровне:</u> - учреждения -муниципальный -региональный -федеральный	Участник/дипломант/ победитель 1/2/3 2/3/4 3/4/5 5/7/10		
	<u>Участия педагога-организатора в дистанционных профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> -участник - дипломант - победитель	2 3 4		

1.5.	<u>Наличие опубликованных материалов (авторские программы, методические и диагностические разработки, рекомендации, учебные пособия, сценарии и т.п.):</u>			
	- на уровне учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском и международном уровнях	2 3 4 5		
	<u>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка по личной инициативе и за собственные средства:</u>			
	- тематические, профильные семинары (сертификаты) - краткосрочное тематическое обучение (удостоверение) -длительное обучение свыше 108 часов, переподготовка (свидетельство, диплом)	1 2 3		
1.6.	<u>Общественная активность педагога-организатора</u> (эффективное участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий) на уровне:			
	- учреждения - муниципальном - региональном - федеральном и международном	1 2 3 4		
1.7	<u>Положительная оценка деятельности педагога-организатора</u>			
	<u>Общественное признание профессиональной деятельности педагога сторонними организациями</u> (подтверждается наличием благодарностей, грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	1 За каждый вид		
	<u>Положительная оценка деятельности педагога-организатора со стороны родителей (законных представителей) на сайте учреждения, книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования</u>	от 1 до 4 – 1 от 5 до 10 – 3 свыше 11 - 5		
1.8	<u>Работа педагога- организатора на имидж учреждения</u>			
	Эффективная работа со СМИ, телевидением и др. Участие в мероприятиях Центра, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ.	1 1		
1.9	<u>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей</u>			
	Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (на основе результатов внутреннего мониторинга)	До 10		

1.10	<u>Исполнительская дисциплина</u>		
	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, замечаний по итогам контроля деятельности (на основе результатов внутреннего мониторинга)	3	
	Замечание по ведению документации	-3	
	Непосещение мероприятий для сотрудников разного уровня	-3	
	Невыполнение правил трудового распорядка	-3	
	Несвоевременная сдача отчётов	-3	
	Несвоевременное проведение всех видов инструктажа с учащимися и их нарушение	-3	
	Не проведение по неуважительной причине запланированных мероприятий	-3	
	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей)	-5	

Примечание: При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности педагогического работника не производится!

Курирующий методист (объективность заполнения показателей) _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

Количество баллов _____, дата _____

С оценкой комиссии ознакомлен и согласен (не согласен): _____

Карта
оценки качества и эффективности труда для определения стимулирующей надбавки
педагога дополнительного образования
МБОУДО «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценки (показатели)	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.1	Успешность реализации общеобразовательных программ			
	<u>Качество и полнота освоения общеобразовательной программы</u>			
	Доля учащихся освоивших программу: <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">до 49 %</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">50-70%</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">71-100%</div>	1 2 3		
	<u>Разработка и использование пакета диагностических и аттестационных материалов:</u>			
	- наличие пакета методик и итоговых протоколов	2		
	<u>Сохранность контингента учащихся</u> (подтверждается наличием данных о сохранности контингента): <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">- 80-89%</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">- 90-99%</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">- 100%</div>	1 2 3		
	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке участников и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований и т.д.</u>			
	<u>участники:</u> - на районном и муниципальном уровне <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">солист, пара</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">ансамбль, команда</div> - на региональном уровне <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">солист, пара</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">ансамбль, команда</div> - федеральном и международном уровнях <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">солист, пара</div> <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">ансамбль, команда</div>	очное/ дистанционное 1/- 2/- 2/1 3/2 3/2 4/3		
	<u>победители и призёры:</u> - на районном и муниципальном уровне <div style="text-align: right; padding-right: 20px;">солист, пара</div>	очное/ дистанционное 2/-		

	ансамбль, команда	3/-		
	- на региональном уровне			
	солист, пара	3/2		
	ансамбль, команда	4/3		
	- федеральном и международном уровнях			
	солист, пара	4/3		
	ансамбль, команда	5/4		
1.2	<u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) обучающихся:</u>			
	- разработка и реализация индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста	3		
1.3	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения обучающихся к участию в реализации проектов различного уровня:</u>			
	- участие обучающихся в мероприятиях, проводимых в рамках проектов (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):			
	- на муниципальном уровне	1		
	- на региональном уровне	2		
	- федеральном уровне	3		
	- результативность участия обучающихся в мероприятиях, проводимых в рамках проектов (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):			
	- на муниципальном уровне	2		
	- на региональном уровне	3		
	- на федеральном уровне	4		
1.4	<u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий:</u>			
	- проведение занятий с использованием информационно-коммуникационных, проектных, лично-ориентированных, игровых, исследовательских технологий, технологии сотрудничества, здоровьесбережения и др. (не менее 3-х занятий за отчётный период)	2		
1.5	<u>Внедрение в образовательный процесс ИКТ</u>			
	- предоставление качественных материалов для новостной ленты сайта учреждения	1		
	- наличие странички детского объединения на сайте учреждения	2		
	- использование сайта учреждения и социальных сетей при работе с родителями.	1		
	активное участие в программе «Электронная система образования» (оформление и хранение всей документации в электронном виде и т.д)	2		

1.6	<u>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</u> - Проведение мастер –классов, открытых занятий, выступлений по обмену опытом, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, стажировочных площадках и др. (с указанием названия, даты, темы выступления) на уровне: - учреждения -муниципальный -региональный	Участник/дипломант/ /победитель 1/2/3 2/3/4 3/4/5 За каждый вид мероприятия		
	<u>Наставничество (молодые специалисты, студенты)</u>	2		
1.7	<u>Участия педагога в очных профессиональных конкурсах, соревнованиях на уровне:</u> - учреждения -муниципальный -региональный -федеральный	Участник/дипломант/ /победитель 1/2/3 2/3/4 3/4/5 5/7/10		
	<u>Участия педагога в дистанционных профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> -участник - дипломант - победитель	2 3 4		
1.8	<u>Наличие опубликованных материалов (авторские программы, методические и диагностические разработки, рекомендации, учебные пособия и т.п., применяемые в образовательном процессе):</u> - на уровне учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском и международном уровнях			
		2 3 4 5		
1.9	<u>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка по личной инициативе и за собственные средства:</u> - тематические, профильные семинары (сертификаты) - краткосрочное тематическое обучение (удостоверение) -длительное обучение свыше 108 часов, переподготовка (свидетельство, диплом)	1 2 3		
	1.10	Работа с детьми с особыми образовательными запросами		
	<u>Организация инклюзивного образования</u> (наличие учащихся по	3		

	образовательной программе с ОБЗ)			
	<u>Эффективная работа с детьми, стоящими на учете ПДН</u>	3		
1.11	<u>Положительная оценка деятельности педагога</u>			
	<u>Общественное признание профессиональной деятельности педагога сторонними организациями</u> (подтверждается наличием благодарностей, грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	1 За каждый вид		
	<u>Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей (законных представителей) на сайте учреждения, книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования</u>	от 1 до 4 – 1 от 5 до 10 – 3 свыше 11 – 5		
1.12	<u>Эффективность организации воспитательной деятельности</u>			
	<u>Эффективная воспитательная деятельность с обучающимися</u>			
	-реализация мероприятий в детском объединении в соответствии с целями и задачами на учебный год	2		
	-активизация участия учащихся в массовых мероприятиях различного уровня (охват более 50% учащихся возрастной группы)	1		
	участие учащихся в концертной, творческой, выставочной деятельности (вне сетки часов)	2		
1.13.	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности органов детского самоуправления:</u> положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - объединения, - учреждения, - района.	2 3 4		
1.14	<u>Общественная активность педагога (эффективное участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий) на уровне:</u> - учреждения - муниципальном - региональном - федеральном и международном	1 2 3 4		
1.15	<u>Работа педагога на имидж учреждения</u>			
	Эффективная работа со СМИ, телевидением и др.	1		
	Участие в мероприятиях Центра, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ.	1		

1.16	<u>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей</u>			
	Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (на основе результатов внутреннего мониторинга)	До 10		
1.17	<u>Исполнительская дисциплина</u>			
	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, замечаний по итогам контроля деятельности (на основе результатов внутреннего мониторинга)	3		
	Замечание по ведению документации	-3		
	Несвоевременное заполнение журнала	-3		
	Непосещение мероприятий для сотрудников разного уровня	-3		
	Невыполнение правил трудового распорядка	-3		
	Несвоевременная сдача отчётов	-3		
	Несвоевременное проведение всех видов инструктажа с учащимися и их нарушение	-3		
	Не проведение по неуважительной причине запланированных мероприятий	-3		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей)	-5		

Примечание: При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности труда педагогического работника не производится!

Курирующий методист (объективность заполнения показателей) _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

Количество баллов _____, дата _____

С оценкой комиссии ознакомлен и согласен (не согласен): _____

**Карта
оценки качества и эффективности труда для определения стимулирующей надбавки
концертмейстера
МБОУДО «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы**

Ф.И.О. _____

№ п/п	Критерии оценки (показатели)	Баллы по показателям	Самооценка	Оценка экспертной комиссии
1.1	<p style="text-align: center;">Успешность реализация общеобразовательных программ</p> <p>Качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса (сложность репертуара, авторские обработки, умение транспонировать, импровизировать, подбор сопровождения по слуху и др.) и обновление музыкального репертуара детского коллектива</p> <p>Участие концертмейстера в реализации программы воспитательной деятельности</p> <p>Музыкальное сопровождение концертмейстером выступлений, учащихся в конкурсах, фестивалях, смотрах и др. (не менее 3 раз за отчётный период)</p> <p>Участие концертмейстера в общественно-значимых делах детского коллектива</p>	2		
1.2	<p><u>Обобщение и распространение передового педагогического опыта:</u></p> <p>- Проведение мастер –классов, открытых занятий, выступлений по обмену опытом, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, стажировочных площадках и др. (с указанием названия, даты, темы выступления) на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учреждения -муниципальный -региональный <p><u>Наставничество (молодые специалисты, студенты)</u></p>	<p>Участник/дипломант/ /победитель</p> <p>1/2/3 2/3/4 3/4/5</p> <p>За каждый вид мероприятия</p>		
1.3	<p><u>Участия концертмейстера в очных профессиональных конкурсах, соревнованиях на уровне:</u></p>	Участник/дипломант/ /победитель		

	<ul style="list-style-type: none"> - учреждения -муниципальный -региональный -федеральный 	<p>1/2/3</p> <p>2/3/4</p> <p>3/4/5</p> <p>5/7/10</p>		
	<p><u>Участия концертмейстера в дистанционных профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -участник - дипломант - победитель 	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>		
1.4	<p><u>Наличие опубликованных материалов (авторские программы, методические и диагностические разработки, рекомендации, учебные пособия и т.п., применяемые в образовательном процессе):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне учреждения -на муниципальном уровне -на региональном уровне -на всероссийском и международном уровнях 	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>		
1.5	<p><u>Повышение квалификации, профессиональная переподготовка по личной инициативе и за собственные средства:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - тематические, профильные семинары (сертификаты) - краткосрочное тематическое обучение (удостоверение) -длительное обучение свыше 108 часов, переподготовка (свидетельство, диплом) 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>		
1.6	<p><u>Работа педагога на имидж учреждения</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Эффективная работа со СМИ, телевидением и др. Участие в мероприятиях Центра, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ. 	<p>1</p> <p>1</p>		
1.7.	<p><u>Общественная активность концертмейстера (эффективное участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри, олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий) на уровне:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - учреждения -муниципальном - региональном -федеральном и международном 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>		

1.8.	<u>Работа, не входящая в круг должностных обязанностей</u>			
	Выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями (на основе результатов внутреннего мониторинга)	До 10		
1.9.	<u>Исполнительская дисциплина</u>			
	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка, замечаний по итогам контроля деятельности (на основе результатов внутреннего мониторинга)	3		
	Замечание по ведению документации	-3		
	Несвоевременное заполнение журнала	-3		
	Непосещение мероприятий для сотрудников разного уровня	-3		
	Невыполнение правил трудового распорядка	-3		
	Несвоевременная сдача отчётов	-3		
	Несвоевременное проведение всех видов инструктажа с учащимися и их нарушение	-3		
	Не проведение по неуважительной причине запланированных мероприятий	-3		
	Обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей)	-5		

Примечание: При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности труда педагогического работника не производится!

Курирующий методист (объективность заполнения показателей) _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

Количество баллов _____, дата _____

С оценкой комиссии ознакомлен и согласен (не согласен): _____

1. Критерии для расчета стимулирующих выплат
заместителя директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Качество и общедоступность образования в образовательном учреждении	- высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами (участие и призовые места педагогических работников в конкурсах, конференциях)	15%
- разработка и внедрение в практику авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса		5%	
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе городских и областных комиссиях		10%	
- инициирование педагогов к участию в инновационной деятельности (ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, и др.)		15%	
- эффективное ведение электронного документооборота образовательного учреждения		15%	
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения		10%	
- качественное ведение документации (отсутствие замечаний по итогам внешних проверок, своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных, движению учащихся, основной деятельности образовательного учреждения и др.)		20%	

2. Критерии для расчета стимулирующих выплат
заместителя директора по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	25%
		- оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания	30%
		- эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании	20%
		- обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря	15%
		- обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения	30%
		- отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогического персонала, администрации, вышестоящих организаций на качество содержания здания и прилегающей территории образовательного учреждения	10%
		- обеспечение выполнения требований к санитарно-гигиеническим условиям образовательного процесса в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, и т.д.	25%
2	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременный и эффективный контроль за выполнением должностных обязанностей МОП	10%
		- эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	15%
		- эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности	25%
		- своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов, ведение документации	20%

3. Критерии для расчета стимулирующих выплат
главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Соблюдение финансовой дисциплины	- высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	10%
		- обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	15%
		- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей	5%
		- своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	5%
2	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	30%
		- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20%
		- своевременное оформление и качественное ведение документации	30%
		- ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности образовательного учреждения	30%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
		- выполнение образовательным учреждением долгосрочных целевых программ	10%
		- эффективное использование бюджетных средств	10%
3	Внедрение новейших технологий	- освоение новых программных продуктов	60%
		- ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;	60%

4. Критерии для расчета стимулирующих выплат
режиссера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- внедрение новых форм проведения мероприятий	20%
		- участие в отчетных концертах учреждения	15%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%

5. Критерии для расчета стимулирующих выплат
секретаря

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное оформление и качественное ведение документации	30%
		- своевременное ведение и представления документов воинского учета граждан, прибывающих в запас работников образовательного учреждения	50%
		- ведение делопроизводства в электронной форме	50%
		- оформление и ведение личных дел сотрудников образовательного учреждения	50%
		- своевременное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	30%
		- своевременная подготовка сводных описей дел постоянного и временного хранения	20%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
		- обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности во время работы на компьютере и оргтехнике	25%
	- осуществление контроля за исполнением работниками учреждения, изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора образовательного учреждения, взятых на контроль	30%	

6. Критерии для расчета стимулирующих выплат
экономиста

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	30%
		- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20%
		- своевременное оформление и качественное ведение документации	30%
		- ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности образовательного учреждения	30%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
		- выполнение образовательным учреждением долгосрочных целевых программ	10%
		- эффективное использование бюджетных средств	10%
2	Внедрение новейших технологий	- освоение новых программных продуктов	60%
		- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;	60%
3	Соблюдение финансовой дисциплины	- высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов;	5%
		- обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	5%
		- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;	5%
		- своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	5%

7. Критерии для расчета стимулирующих выплат
бухгалтера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	30%
		- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	20%
		- своевременное оформление и качественное ведение документации	30%
		- ведение аналитической работы по финансовой и бухгалтерской деятельности образовательного учреждения	30%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
		- выполнение образовательным учреждением долгосрочных целевых программ	10%
		- эффективное использование бюджетных средств	10%
2	Внедрение новейших технологий	- освоение новых программных продуктов	60%
		- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых и финансовых показателей;	60%
3	Соблюдение финансовой дисциплины	- высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов;	5%
		- обеспечение целевого использования бюджетных средств в оцениваемом периоде	5%
		- отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженностей;	5%
		- своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей.	5%

8. Критерии для расчета стимулирующих выплат
костюмера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении костюмерной	25%
		- обеспечение оперативности выполнения заявок по реконструкции сценических костюмов	30%
2	Интенсивность и высокие результаты работы	- высокое качество подготовки сценических костюмов и атрибутов	25%
		- ремонт и реставрация сценических костюмов	30%
3	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- сохранность эксплуатируемого оборудования и имущества	40%

9. Критерии для расчета стимулирующих выплат
Ведущего программиста

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременная установка качественное обслуживание программного обеспечения	50%
		- качественная организация доступа к Интернет-ресурсам, помощь в создании и создание видеороликов, презентаций	30%
		- регулярность и своевременность обновления сайта образовательного учреждения, инициативность в эстетическом оформлении сайта	25%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
		- отсутствие претензий со стороны работников и руководителя к исполнению должностных обязанностей.	15%

10. Критерии для расчета стимулирующих выплат
техника

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- эффективная работа на выездных мероприятиях	15%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%
2	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	20%
		- обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов оборудования и коммуникационных систем	25%
		- ремонт электрооборудования, электроинструмента	20%

11. Критерии для расчета стимулирующих выплат
художника

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное устранение повреждений декораций, рекламных щитов и другого закрепленного имущества	15%
		- эффективность и качество выполнения работ по художественному оформлению культурно-досуговых программ учреждения. Соблюдение чистоты в помещениях (качественная ежедневная уборка помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования)	20%
		- работу с лакокрасочным и другим хим. материалом.	15%
2	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- организация обеспечения сохранности материалов, его экономный расход и пополнение	15%

12. Критерии для расчета стимулирующих выплат
швеи

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- ремонт и реставрация сценических костюмов	25%
		- своевременный ремонт, починка одежды и мягкого инвентаря	30%
		- выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	30%

13. Критерии для расчета стимулирующих выплат
электрика

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Интенсивность и высокие результаты работы	- своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	25%
2	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, безаварийной работы объектов образовательного учреждения	20%
		- текущий и капитальный ремонт мебели, сантехники, канализации, электрооборудования по заявкам	10%
3	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- сохранность эксплуатируемого оборудования и имущества	40%

14. Критерии для расчета стимулирующих выплат
Уборщицы служебного помещения

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Эффективность технического обслуживания	- обеспечение качественной ежедневной уборки помещений в соответствии с санитарными нормами: отсутствие замечаний	50%
		- участие в текущем ремонте образовательного учреждения	30%
		- содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиНов	50%
		- качественное проведение генеральной уборки помещений	20%
		- работа с приготовлением и применением дезинфицирующих растворов	20%
		- сохранность инвентаря	15%

15. Критерии для расчета стимулирующих выплат
дворника

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- содержание территории учреждения в соответствии с требованиями нормативных актов	15%
		- качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	20%
2	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- сохранность инвентаря	15%

16. Критерии для расчета стимулирующих выплат
сторожа

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	10%
		- своевременное выявление неисправностей (взлом дверей, окон, замков, отсутствие пломб и печатей) и извещение об этом администрации и умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	25%
2	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- обеспечение сохранности имущества учреждения, оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей	25%

17. Критерии для расчета стимулирующих выплат
слесаря-сантехника

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	30%
		- оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	20%
		- оперативное устранение аварийных ситуаций	25%
		- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	25%
2	Интенсивность и напряженность работы	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	50%
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	50%

18. Критерии для расчета стимулирующих выплат
рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации	30%
		- оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	20%
		- оперативное устранение аварийных ситуаций	25%
		- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	25%
2	Интенсивность и напряженность работы	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	30%
		- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	50%

19. Критерии для расчета стимулирующих выплат
гардеробщицы

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- отсутствие обоснованных жалоб учащихся и других работников образовательного учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	10%
		- обеспечение сохранности вверенного имущества	20%
		- эффективность взаимодействия с родителями, лицами их заменяющими (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом и т.д.)	15%
2	Интенсивность и напряженность работы	- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	50%
		- поддержания в чистоте помещения гардероба	15%

20. Критерии для расчета стимулирующих выплат
вахтера

№ п/п	Критерии	Показатели	Размер выплат в % к окладу
1	Создание условий для осуществления деятельности образовательного учреждения	- отсутствие обоснованных жалоб учащихся и других работников образовательного учреждения на некачественное исполнение должностных обязанностей	10%
		- обеспечение пропускного режима, ведение журналов, связанных с пропускным режимом	25%
		- поддержания в чистоте помещения рабочего места	15%
2	Интенсивность и напряженность работы	- эффективность взаимодействия с родителями, лицами их заменяющими (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом и т.д.)	15%
		- выполнение требований контрольно-пропускного режима	10%
3	Обеспечение сохранности имущества образовательного учреждения и личного имущества учащихся и их родителей (лиц сопровождающих), а также работников образовательного процесса	- сохранность ключей от кабинетов, помещений	15%

Премияльные выплаты

Премия – единовременная выплата работникам денежных сумм сверх оклада и установленных надбавок.

Цель премирования – мотивация работников на улучшение профессионального мастерства, высокие результаты работы, заинтересованность в конечных результатах труда, творческую активность и повышение эффективности деятельности Учреждения.

Премияльные выплаты распространяются на всех сотрудников Учреждения, работающих как по основному месту, так и на условиях совместительства.

1. Виды премий и основания премирования

1.1. В Учреждении предусмотрены текущие (ежемесячные, квартальные, годовые) премии и единовременные.

1.2. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, учебных планов и программ;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний родителей, администрации, вышестоящих инстанций.

1.3. Премирование работников по результатам работы за месяц может осуществляться в следующих случаях:

- за творческий вклад и реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- за организацию и успешное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году;
- за результативное участие в профессиональных педагогических конкурсах;
- за результативную подготовку участника к профессиональным педагогическим конкурсам;
- за организацию, подготовку и активное участие в проведении фестивалей, конкурсов, соревнований различного уровня: международного, федерального, регионального;
- за организацию, подготовку и активное участие в проведении культурно-массовых мероприятий (Новогодние елки, Масленица и т.п.);

- за изготовление сувенирной продукции – в зависимости от объема и сложности работ;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за выполнение особо сложных и важных работ;
 - за устранение аварийных ситуаций;
- 1.4. Единовременные премии выплачиваются работникам в случаях:
- разработки и реализации инициативных управленческих решений:
 - на уровне структурного подразделения;
 - на уровне учреждения.
 - поощрения Президентом РФ, Правительством РФ, присвоения почетных званий РФ и награждения орденами, медалями и знаками отличия РФ;
 - поощрения Губернатором Пензенской области, Законодательным собранием Пензенской области, присвоения почетных званий Пензенской области;
 - награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ , Почетной грамотой Министерства образования Пензенской области и другими наградами и поощрениями;
 - за многолетний добросовестный труд (25,30,35 лет педагогического стажа);
 - в связи с профессиональным праздником - Днем Учителя;
 - в связи с юбилейными датами – 50,55,60,65,70 лет;
 - по итогам года.

2. Порядок начисления и выплаты премий

2.1. Служебные записки на премирование работников представляются в комиссию по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда не позднее 25 числа месяца, за который начисляются вознаграждения:

- директор - на заместителей директора, главного бухгалтера;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе - на педагогических работников;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе - на прочих работников.

2.2. Руководитель Учреждения имеет право вносить мотивированные изменения и дополнения в предоставленные для утверждения служебные записки как по составу, так и по размеру премий с учетом мнения председателя профсоюзной организации. На основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат и в пределах выделенных средств фонда оплаты труда Учреждению на соответствующий год, за счет средств экономии фонда оплаты труда, директор учреждения принимает решение о начислении премий и издает приказ о премировании.

2.3. Премия начисляется на основании приказа директора учреждения в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере и верхним пределом не ограничивается.

2.4. Премии выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц, а за определенное задание, событие (см.п.2.4.) и в течение текущего месяца при наличии денежных средств на счете Учреждения.

3. Условие снижения и не начисления сотруднику премии

3.1. При наличии показателей и условий премирования работников, перечисленных в п.1.2, 1.3 и 1.4 настоящего Положения основанием для снижения или не начисления премии является следующее:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов, приказов и распоряжений директора;
- взыскания, предусмотренные ТК РФ;
- отказ от участия в мероприятиях учреждения;
- обоснованная жалоба родителей (лиц, их заменяющих) обучающихся на нарушение педагогическим работником норм педагогической этики;
- некачественное, недобросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.

3.2. Вновь принятым работникам или уволившимся премия не выплачивается в том случае, если работник проработал менее половины месяца, за который начисляется премия.