

СОГЛАСОВАНО:

Начальник управления образования
администрации Вятскополянского
района


С. В. Мальцева

«08» 11 2019 г.

Председатель ГНО:


И. В. Чернышева

«08» 11 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:

приказом МКОУ ДО ЦР «Поколение»

от 08.11.2019 г № 52/2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казённого образовательного учреждения
дополнительного образования Центра развития «Поколение»
Вятскополянского района
Кировской области

г. Сосновка
2019г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования Центр развития «Поколение» Вятскополянского района Кировской области (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Вятскополянского района, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района 29.01.2019 г. №66.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования Центр развития «Поколение» Вятскополянского района Кировской области

Положение включает рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и рекомендуемые размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда в организациях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом директора учреждения, согласовывается с управлением образования администрации Вятскополянского района, выборным органом первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза образования данной организации.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Основные условия оплаты труда

5. Зарплата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных настоящим Положением.

9. Должности, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

ПКГ должностей педагогических работников 3 квалификационный уровень(методист)	9800 рублей
ПКГ должностей педагогических работников 2 квалификационный уровень(педагог дополнительного образования)	9800 рублей

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»(делопроизводитель)	3 715 рубля
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»(завхоз)	3 855 рублей

12. Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы:	
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»(сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик служебных помещений)	3 577рублей

Выплаты компенсационного характера

13. В организациях устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей);

выплаты при совместительстве профессий (должностей);

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за расширение зон обслуживания.

15. Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

16. Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

17. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

18. Рекомендуемые размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

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

20. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается работодателем по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

20.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

20.1.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, в

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20.1.2. Выплаты при совмещении профессий (должностей) осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

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

При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Руководство методическим объединением	15
Заведование кабинетом	10

20.2. Выплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 1,5, за последующие часы сверхурочной работы с повышающим коэффициентом не менее 2,0 за каждый час работы.

20.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, привлекаемому к работе в выходной и нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

20.4. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

20.5. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплаты стимулирующего характера

21. В целях повышения результативности и качества труда в организациях устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

22. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- премиальные выплаты.

23. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах средств на оплату труда работников организаций, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, и (или) в абсолютном размере.

26. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

27. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

28. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

28.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты устанавливаются в положении об оплате труда работников данной организации. Выплата устанавливается в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

28.1.1. Оценка результатов и качества работы осуществляется на основе показателей эффективности их деятельности по каждой категории работников, занятых в образовательном учреждении, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей.

Конкретный перечень показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда Учреждения. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением №3 данного Положения.

28.2. Выплаты за наличие ученой степени и почетного звания устанавливаются по решению руководителя для работников, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (в том числе «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный») по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты:

20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, которым присвоена ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный учитель»;

10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, работникам, которым присвоена ученая степень кандидатам науки, другие почетные звания;

5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации.

Выплаты включаются по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

28.3. Выплаты за наличие квалификационной категории в организациях устанавливаются на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

28.4. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа работы:

Стаж непрерывной работы в образовательных организациях	Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 3 лет	1
От 3 лет до 10 лет	3
Свыше 10 лет	5

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией организаций.

Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в организацию образования прошло не более трех месяцев.

28.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем организации локальным нормативным актом. размер повышающего коэффициента может устанавливаться до 3,0.

28.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ:

ПКГ служащих второго уровня			
2	квалификационный уровень(заведующий хозяйством, делопроизводитель)		0,01
ПКГ должностей педагогических работников:			
2	квалификационный уровень(педагог дополнительного образования)		0,05
3	квалификационный уровень(методист)		0,1

28.7. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора Учреждения в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премии) устанавливаются положением об оплате труда, утверждаемым локальным нормативным актом по организации. Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией. Премияльные выплаты для работников Учреждения могут быть выплачены одновременно (за выполнение особо важных и срочных работ; высокие и качественные результаты труда; при присвоении почетных званий) и по итогам работы за определенный период (месяц, полугодие, год).

Премии выплачиваются всем сотрудникам к праздникам по приказу директора Учреждения в процентном отношении к окладу, при наличии бюджетных средств:

- День учителя;
- 8 Марта;
- 23 февраля.

Премии к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) выплачиваются сотрудникам по приказу директора Учреждения в абсолютном значении в размере 2000,00 рублей в пределах фонда оплаты труда.

Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением. В Положении об оплате труда Учреждения предусмотрены следующие условия для снижения или не выплаты премии:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

29. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается администрацией Вятскополянского района.

Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с распорядительным актом администрации Вятскополянского района.

31. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей) устанавливается администрацией Вятскополянского района в кратности 2,5.

32. Директор учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации, его заместителей и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей).

33. Расчет среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

34. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей представляется ежегодно до 1 марта управлению образования Вятскополянского района, которое до 01 апреля размещает указанную информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на своем официальном сайте.

35. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации не должна превышать 40%.

36. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов директора Учреждения.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, заместителям директора в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

38. Администрация Вятскополянского района устанавливает директору Учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых администрацией Вятскополянского района. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются администрацией Вятскополянского района.

39. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются в соответствии с правовыми актами администрации Вятскополянского района за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

40. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

41. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и администрацией Вятскополянского района.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

43. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу по основной должности, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

Учебная (преподавательская) работа руководящих и других работников может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя, оплата производится в соответствии с пунктом 20.1.1 Положения.

Выполнение руководящими и другими работниками, занимающими штатные должности, работы с занятием штатной должности может осуществляться на условиях совместительства в свободное от основной работы время.

44. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации (уполномоченным органам) за ставку заработной платы выплата компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

45. Преподавательская работа работников, перечисленных в пункте 4.1 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

46. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени (при оплате согласно установленной норме времени) или в зависимости от выполненного ими объема работы (при оплате согласно установленной норме выработки).

47. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

48. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников организации (далее – педагоги) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшего не свыше двух месяцев; при оплате педагогов за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагога на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися (воспитанниками)

высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

Должность, ученая степень, почетное звание	Размер ставок почасовой оплаты в рублях
Профессор, доктор наук	400
Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный»	300
Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания	200

Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда для соответствующих образовательных учреждений. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

49. Работникам организации, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств областного и районного бюджетов, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ сотрудников (далее - Комиссия) работает на основании положения о Комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Работники Учреждения представляют в комиссию материалы самоанализа деятельности в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности работников Учреждения (Приложение 2).

Работники Учреждения представляют информацию о результатах своей деятельности, с приложением документов, подтверждающих их, один раз в год до 1 июля.

3. Комиссия проводит анализ информации о результатах деятельности работников Учреждения до 21 августа до проведения педагогического совета, формирует результаты показателей эффективности деятельности по каждому работнику. В случае установления Комиссией необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника.

4. На основании решения постоянно действующей Комиссии по каждому работнику Учреждения определяется конкретное количество процентов в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- своевременное представление работниками Учреждения материалов по самоанализу деятельности.

6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, которые включаются в номенклатуру дел Учреждения и хранятся у директора Учреждения в течение 5 лет.

7. Директор Учреждения на основании решения Комиссии издает приказ персональном назначении выплат стимулирующего характера по каждому работнику Учреждения.

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
МКОУ ДО ЦР «Поколение»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

№ п/п	Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За качество выполняемых работ		
1.	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (методический совет, педагогический совет и др.)	5
2.	За своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	5
3.	За успешные итоги проверок вышестоящих организаций	5
4.	За своевременное наполнение страниц сайта	15

2. Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования, методиста :

N п/п	Направления	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За качество выполняемых работ		
2.	Наличие методической разработки, участие в педагогических чтениях с докладами, проведение открытых уроков, качественное проведение мастер-классов и пр.	1 (за каждое мероприятие)
3.	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, национальных проектах и т.п. (за каждое мероприятие)	1
	муниципального уровня	2
	регионального уровня	3
	всероссийского уровня	
4.	Ведение педагогическим работником необходимой документации и своевременная сдача	

	отсутствие замечаний по ведению документации - наличие замечаний по ведению документации	1 -1
5.	Удовлетворенность качеством реализации дополнительных образовательных программ педагога – при наличии хороших отзывов – при отсутствии жалоб – при наличии жалоб, претензий	2 1 -2
6.	Организация педагогами общешкольных и внеклассных мероприятий и участие в них с привлечением учащихся класса, родителей – за участие (за каждое мероприятие) – за организацию мероприятия	1 2
7.	Сохранность контингента 100% 90% 80%	4 3 2
8.	Участие коллектива(воспитанников) в конкурсах, выставках и др. (за каждое мероприятие) Международный Региональный Городской Учреждения	5 4 3 2
9.	Реализация программ(проектов, мероприятий)поддержки детей ,проявляющих выдающиеся способности: До 5 Более 5	2 1
10.	За реализацию авторской образовательной программы : В качестве автора В качестве педагога ,реализующего программу	2 1
11.	Реализация мероприятий.	

	обеспечивающих взаимосвязь с родителями : До 3 мероприятий Более 3 мероприятий	1 2
12.	Участие в оргкомитетах, экспертных группах. жюри конкурсов (за каждое мероприятие): Районный Городской Учреждения	3 2 1
	Подготовка и участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: муниципального уровня регионального уровня федерального уровня международного уровня	1 , но не более 3 2 , но не более 4 3 , но не более 6
	За организации работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, и др.)	1 – за каждое участие в работе
	Распространение профессионального опыта (публикации в СМИ)	1 – за каждую публикацию
	По итогам положительных результатов проверок вышестоящих органов : отсутствие замечаний незначительное замечание наличие серьезных замечаний	3 1 -3
	Экспериментальная работа в рамках инновационных площадок	15
	За разработку и внедрение инновационных проектов	15
	Своевременное наполнение страниц сайта	15
	Участие в оргкомитетах, экспертных группах. жюри конкурсов: Районный Городской Учреждения	3 2 1

3. Показатели эффективности деятельности иных работников:

№ п/п	Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За качество выполняемых работ		
1.	Организация образцового содержания подсобных помещений(кладовая , подвальное помещение, архив)	30%
2.	За качественную подготовку и организацию ремонтных работ, и подготовку учреждения к новому учебному году	5%
3.	За своевременное выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	5%

Прошнуровано, процумеровано
и скреплено пента 9 Невель листов

Директор МКОУ ДО
ЦРЗ «Солины» В.В. Воробьева Д.Н. Воробьева

