

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

МБОУДО «ДД(Ю)Т» г. Пензы



С. Н. Иванова

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

Регистрационный №

Специалист

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МБОУДО «ДД(Ю)Т» г. Пензы

Т. А. Вишницкая

«18» июля 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дворец детского (юношеского) творчества" г. Пензы

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 "Дворец детского (юношеского) творчества" г. Пензы (далее – Учреждение), и порядок ее применения.

1.2. Настоящее "Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Дворец детского (юношеского) творчества" города Пензы (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- 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",

- Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных образовательных учреждений города Пензы (с изменениями и дополнениями),

- Постановлением главы администрации города Пензы от 20.02.2009 № 278 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета города Пензы" с изменениями и дополнениями,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- Нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации,

- 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;

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 особых условиях, отклоняющихся от нормальных), (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

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, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах утвержденных объемов денежных средств на оплату труда.

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.

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 муниципального образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

(в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 14.05.2012 N 539/3)

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 другие виды работы, не входящие 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.

Положение об оплате труда принимается решением общего собрания работников Учреждения, утверждается директором и согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Порядок расчета заработной платы

2.1. Система оплаты труда включает:

- расчетные должностные оклады руководителей;
- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов (педагогических работников) в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории;
 - наличия почетного звания;
 - наличие ученой степени;
 - компенсационные выплаты;
 - выплаты молодым специалистам;
 - доплаты за дополнительный объем работы;
 - стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам учреждения определяются учреждением образования самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в настоящем положении.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников учреждений образования рассчитывается с учетом выплат за: уровень образования, стаж, квалификационную категорию, наличие звания, наличие ученой степени, а также включает денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

$$O_o^{np} = B_{np} \times (1 + \sum PK_{\phi}), \text{ где}$$

O_o^{np} - должностной оклад педагогического работника;

B_{np} - базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_{\phi}$ - сумма повышающих коэффициентов базовых окладов.

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений образования 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 8).

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

- для работников Учреждения по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_{\phi}^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

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

$O_{\phi}^{\text{д}}$ - должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию,

Φ_n - фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

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

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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 (нормах 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 не реже одного раза в год по состоянию на 1 сентября. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

2.8. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в приложении 9. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

2.10. Работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.11. 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.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.12. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя заработная плата руководителя учреждения не должна быть ниже однократного и выше восьмикратного размера средней заработной платы работников данного учреждения за отчетный год.

Должностной оклад руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы работников учреждения 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 каждого повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Системы оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, наименования и размеры каждого повышающего коэффициента к окладу и каждой выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим положением. 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 главного бухгалтера не превышала среднюю заработную плату руководителя за отчетный год.

(пп. 2.13 в ред. Постановления Администрации г. Пензы от 28.04.2017 N 745/1)

2.13. Размеры окладов руководителей структурных подразделений даны в приложении 2.

2.14. В пределах средств, выделенных на оплату труда работников учреждения, руководителю учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Премия руководителю образовательного учреждения устанавливается приказом руководителя Управления образования города Пензы исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения.

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

$$З_{Рук(АУП)} = O_o^{Рук(АУП)} + Д^{Рук(АУП)} + С^{Рук(АУП)}, \text{ где}$$

$З_{Рук(АУП)}$ - месячная заработная плата руководителей и других работников из числа АУП;

$O_o^{Рук(АУП)}$ - должностной оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$Д^{Рук(АУП)}$ - доплаты руководителям и другим работникам из числа АУП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения, для руководителя устанавливаются органом местного самоуправления);

$С^{Рук(АУП)}$ - стимулирующие выплаты руководителям и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем учреждения, для руководителя устанавливаются органом местного самоуправления).

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

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию. Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в приложении 3.

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

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

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

$O_o^{УВП}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

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

$D^{УВП}$ - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются руководителем образовательного учреждения);

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

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

2.18. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих даны в приложении 4.

2.19. 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 N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

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

$$Z_{раб} = O_o^{раб} + B^{раб} + D^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

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

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

$B^{раб}$ - 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 (устанавливаются руководителем учреждения);

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

Порядок расчета выплаты за работу в особых условиях

2.21. Размер выплат за работу в особых условиях определяется учреждением образования

самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера установлены в Приложении 7.

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 и стимулирующих выплат

2.22. Размер доплат за дополнительный объем работы определяется учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

Перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы устанавливается в Приложении 10.

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

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

2.25. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

2.26. 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.

2.27 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения образования устанавливаются в Приложении 11.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения на основе перечня видов выплат стимулирующего характера и Положения о стимулировании труда работников Учреждения.

2.29. Критерии оценки качества и эффективности труда педагогических работников определены в Приложении 12.

Другие вопросы оплаты труда

2.30. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника и подтверждающего документа в соответствии с коллективным договором.

2.31. Настоящее Положение вводится в действие с 1 июля 2017 года, действует до принятия нового Положения.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Оклады
должностей
педагогических работников**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада (рублей)
Концертмейстер	6677,00
Педагог дополнительного образования	6677,00
Педагог-организатор	6677,00
Педагог-психолог	6840,00
Методист	6840,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Оклады
руководителей структурных подразделений**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
Заведующий отделом	5587,00
Заведующий структурным подразделением (заведующий библиотекой)	5314,00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала, руб.**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Базовый оклад (рубли)
Балетмейстер	4820,00
Бухгалтер	4560,00
Главный инженер	4863,00
Дирижер	4820,00
Заведующий хозяйством	3723,00
Инженер	4105,00
Инженер I категории	4560,00
Лаборант	3723,00
Режиссер	4820,00
Секретарь	3647,00
Техник	3723,00
Техник I категории	4105,00
Фотолаборант	3723,00
Хормейстер	4820,00
Художник	3723,00
Экономист	4105,00

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Оклады прочих работников учреждения из числа
обслуживающего персонала, руб.**

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Вахтер	3495,00
Водитель	3952,00
Газосварщик	3723,00
Гардеробщик	3495,00
Дворник	3495,00
Кладовщик	3574,00
Костюмер	4122,00
Мастер по ремонту оборудования	4105,00
Машинист сцены	4122,00
Машинист сцены	4439,00
Настройщик музыкальных инструментов	3742,00
Осветитель	4121,89
Осветитель	4439,00
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	3574,00
Рабочий по уходу за животными	3495,00
Слесарь-ремонтник	4105,00
Слесарь-сантехник	4105,00
Слесарь-ремонтник по ремонту электрооборудования	4105,00
Столяр	4105,00
Сторож	3495,00
Токарь	4105,00
Тракторист	3952,00
Уборщик служебных помещений	3495,00
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3647,00

Приложение 5
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

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

повышающие коэффициенты
за стаж педагогической работы по профессиональной группе
должностей педагогических работников

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
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

повышающий коэффициент
за уровень образования по профессиональной группе
должностей педагогических работников

	Повышающие коэффициенты за уровень образования по группе должностей педагогических работников
Высшее профессиональное образование	0,036

повышающие коэффициенты
за наличие квалификационной категории по профессиональной
группе должностей педагогических работников

	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25
Вторая квалификационная категория	0,15

повышающий коэффициент,
устанавливаемый молодым специалистам учреждения
по профессиональной квалификационной группе
должностей педагогических работников

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
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.

повышающий коэффициент
работникам за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком
("Народный...", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса...")

Наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса...")	0,1
--	-----

Приложение 6
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Перечень
выплат за работу в особых условиях**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,04
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

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.

**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 (нормах 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 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. 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.

3. Нормируемая часть рабочего времени работников, перечисленных в настоящем приложении, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

4. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей работников, предусмотренных уставом образовательного 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, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, 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 воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха воспитанников различной степени активности. 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 (заведование кабинетами и другие обязанности).

5. 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.

6. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении образования.

7. Педагогическая нагрузка работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

9. Педагогическая нагрузка педагогам, 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 педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

18 часов в неделю:

педагогам дополнительного образования.

24 часа в неделю:

концертмейстерам;

36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

педагогам-организаторам;

методистам.

11. 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.

12. Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

13. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 22 Положения, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

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

Приложение 8
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Порядок и условия
почасовой оплаты труда**

1. Почасовая оплата труда педагогов дополнительного образования учреждения применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

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 среднеемесячное 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).

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

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

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 п. 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 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 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 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.

Приложение 10
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Положение
о выплатах за дополнительные виды и объём работы работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах за дополнительные виды и объём работы работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы (далее - Положение) разработано на основе Постановления администрации города Пензы № 464 от 27.03.2009 г. «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» с последующими изменениями и дополнениями, а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Пензенской области, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Положение определяет перечень выплат за дополнительные виды и объём работы (далее – Выплаты), а также порядок их установления работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы (далее – Учреждение).

II. Характеристика выплат

2.1. Выплаты за дополнительные виды и объем работ устанавливаются работнику учреждением самостоятельно в соответствии с действующем законодательством при совмещении работником профессий (должностей), увеличении объёма работы, исполнении дополнительных или иных обязанностей, отличных от должностных (функциональных) обязанностей работника, а также замещении временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором строго в пределах утверждённого объёма субсидий на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), выделенных на оплату труда работников Учреждения, на основании анализа условий труда и объёма работы по критериям, отражающим основные приоритетные направления функционирования и развития системы образования г. Пензы.

2.2. При определении видов и размеров Выплат учитывается объём, производительность и результат труда работника.

2.3. Выплаты устанавливаются в виде коэффициентов применительно к базовым окладам (ставкам) работников без учёта системы повышающих коэффициентов в соответствии с фактической ставкой (учебной нагрузкой).

2.4. Размеры и условия осуществления Выплат работнику фиксируются в трудовых договорах работников.

2.5. Размер Выплат может быть изменён или отменён при изменении объёма работы, а также добровольном отказе работника от выполнения дополнительных обязанностей.

2.6. В Учреждении устанавливаются следующие виды и размеры Выплат за дополнительные виды и объём работы:

Заведующий отделом:

- за систематизацию, прошивку, переплёт и подготовку отработанных документов к архивации в размере 0,40 оклада;

Бухгалтер:

- за систематизацию, прошивку, переплёт и подготовку отработанных бухгалтерских документов к архивации в размере 0,40 оклада;

- за доставку платежных документов, отчетов, писем и другой документации по инстанциям в размере 0,32 оклада.

Балетмейстер, дирижёр и хормейстер:

- за обработку и хранение музыкального архива Учреждения в размере 0,62 оклада.

Режиссёр:

- за ведение работы по подготовке выездных мероприятий в рамках сетевого взаимодействия в размере 0,62 оклада.

Вахтёр:

- за реставрацию и ремонт малоценных предметов и мягкого инвентаря в размере 1,24 оклада;

Водитель и тракторист:

- за сверхурочную работу в случае возникновения аварийных ситуаций и чрезвычайных происшествий в размере 0,98 оклада;

Главный инженер:

- за разработку текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту здания 0,61 оклада;

Дворник:

- за участие в подготовке и проведении массовых мероприятий учреждения в размере 1,20 оклада;

Заведующий структурным подразделением (заведующий библиотекой):

- за заведование учебными кабинетами и помещениями в размере 0,22 оклада;

- за поддержание чистоты в библиотеке, архиве в размере 0,25 оклада.

Инженер:

- за круглосуточную или сверхурочную работу в случае возникновения аварийных ситуаций и чрезвычайных происшествий в размере 0,91 оклада.

Инженер 1 категории:

- за выполнение заявок по информационному программному обеспечению образовательного процесса в размере 0,72 оклада;

Кладовщик:

- за административное дежурство по зданию при проведении Учреждением массовых мероприятий различных уровней в размере 0,50 оклада;

- за реставрацию и ремонт малоценных предметов и мягкого инвентаря в размере 0,69 оклада.

Костюмер:

- за реставрацию и текущий ремонт сценических декораций в размере 0,90 оклада;

Лаборант, фотолаборант:

- за текущий ремонт здания и помещений и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 1,10 оклада;

Мастер по ремонту оборудования, столяр, токарь:

- за обслуживание здания и территории с выполнением сезонных видов работ в размере 0,91 оклада.

Машинист сцены:

- за техническое обслуживание вентиляционных шахт театрально-зрелищного комплекса в размере 0,76 оклада.

- за выполнение работ по ремонту технических установок в размере 0,14 оклада.

Машинист сцены:

- за техническое обслуживание вентиляционных шахт театрально-зрелищного комплекса в размере 0,76 оклада.

Настройщик музыкальных инструментов:

- за восстановление лакокрасочных покрытий музыкальных инструментов в размере 1,09 оклада.

Осветитель:

- за текущий ремонт оборудования зрительного зала, кулис и сцены и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 0,76 оклада;

Осветитель:

- за текущий ремонт оборудования зрительного зала, кулис и сцены и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 0,76 оклада;

- за выполнение работ по монтажу, регулировке, наладке и ремонту электроустановок и электрооборудования в размере 0,14 оклада;

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений:

- за поддержание чистоты и порядка в здании во время проведения мероприятий областного, городского и районного уровней в размере 0,70 оклада;

- за благоустройство и санитарную очистку участков, являющихся территорией Учреждения, в размере 0,49 оклада.

Рабочий по уходу за животными:

- за работу по оснащению, оборудованию и оформлению помещений для животных в размере 1,24 оклада;

Секретарь:

- за ведение протоколов заседаний органов общественного управления Учреждением в размере 1,14 оклада.

Слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник и слесарь-электрик по ремонту электрооборудования:

- за благоустройство и санитарную очистку участков, являющихся территорией Учреждения, в размере 0,91 оклада.

Сторож:

- за текущий ремонт здания и помещений и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 0,89 оклада;

Техник:

- за поддержание чистоты и порядка в здании во время проведения мероприятий областного, городского и районного уровней в размере 0,91 оклада;

- за реставрацию и ремонт малоценных предметов и мягкого инвентаря в размере 0,19 оклада.

Техник 1 категории:

- за поддержание чистоты и порядка в здании во время проведения мероприятий областного, городского и районного уровней в размере 0,91 оклада;

Уборщик служебных помещений:

- за участие в подготовке и проведении массовых мероприятий учреждения в размере 1,24 оклада;

Художник:

- за текущий ремонт здания и помещений и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 1,10 оклада;

Экономист:

- за систематизацию, прошивку, переплёт и подготовку отработанных бухгалтерских документов к архивации в размере 0,91 оклада;

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

- за текущий ремонт зрительного зала, кулис, сцены, звукового и светового оборудования и их поддержку в хорошем санитарно-техническом состоянии в размере 1,14 оклада;

Газосварщик:

- за проведение ремонтных работ при подготовке карт-парка к соревнованиям, к учебным тренировкам в размере 1,06 оклада.

Гардеробщик:

- за качественную работу и помощь при проведении внеплановых мероприятий 1,24 оклада.

Заведущий хозяйством:

- за ведение работы по подготовке выездных мероприятий в рамках сетевого взаимодействия 1,10 оклада.

III. Заключительные положения.

3.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения.

3.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству Российской Федерации в сфере оплаты труда.

3.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения и согласовываются с выборной профсоюзной организацией Учреждения.

Приложение 11
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
"Дворец детского (юношеского) творчества"
г. Пензы, утвержденному
приказом директора
от "18" июля 2017 г. N 76-ОД

**Положение
о стимулировании труда работников Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с последующими изменениями), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 818 от 29 декабря 2007г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» (с изменениями от 19 декабря 2008 г.), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы.

1.3. Для материального поощрения сотрудников Учреждения за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, совершенствования учебной и методической работы, закрепление высококвалифицированных кадров, повышения ответственности и материальной заинтересованности сотрудников, решение задач социальной защищенности сотрудников в Учреждении устанавливаются следующие виды материального стимулирования работников:

- **надбавки (доплаты)** - дополнительное разовое или периодическое увеличение заработной платы сотрудника за выполненные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника или в качестве компенсации за работу сверх нормативов условий и режима труда; увеличение заработной платы на определенный промежуток времени

(год, полугодие, квартал, месяц) за сложность, напряженность и высокое качество работы по основной должности работника, за совмещение профессий, за выполнение обязанностей отсутствующего работника и др.;

- **премия** - единовременная выплата за успешное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени.

2. Надбавки (доплаты)

2.1. В целях повышения заинтересованности работников в высоких результатах работы и в целях поощрения работников устанавливать **надбавки стимулирующего характера** за:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) надбавка за сложность и напряженность работы (включая высокий уровень исполнительской дисциплины);
- в) за расширение зоны обслуживания.

Доплаты:

- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- за совмещение профессий;
- за работу в оркестре народных инструментов.

2.2. Надбавки и доплаты устанавливаются за счет бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплат, надбавки за расширение зоны обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты, сложность и напряженность работы определяется на заседании Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат и должен соответствовать личному вкладу каждого работника в работу как специалиста, не должен расцениваться членами коллектива как постоянная величина. Выплата надбавок производится за фактически отработанное время.

2.3. Уменьшение размера стимулирующих выплат или их снятие определяются следующими причинами:

- систематическое нарушение трудовой дисциплины (правил внутреннего трудового распорядка);
- наличие дисциплинарного взыскания;
- обоснованные жалобы родителей;
- систематическое нарушение или невыполнение требований должностной инструкции;
- нарушение инструкций по охране труда и технике безопасности, противопожарной безопасности и др.;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- отсутствие средств в фонде стимулирования.

2.4. Снижение, снятие выплат стимулирующего характера проводится при очередном рассмотрении результатов труда работников за определяемый период на заседании Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

2.5. Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения дополнительного объема работ.

3. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ:

Должность	Показатели критериев	Расчет показателей	%
Методист, педагог-организатор, педагог	Эффективность организации образовательного процесса	Руководство методическими	30%

дополнительного образования, педагог-психолог, концертмейстер, хормейстер, балетмейстер, дирижер, режиссер		объединениями, советами, стажировочными площадками, комплексными и модульными программами	
		Проведение эффективной работы, связанной с повышением имиджа образовательного учреждения	30%
		Организация эффективной деятельности по расширению социального партнерства с ведомствами, организациями, бизнес-структурами и общественными объединениями	50%
		Высокий уровень организации контроля за образовательным процессом учреждения	20%
	Результативность реализации образовательной программы учреждения, отдела, объединения	Наличие звания «Образцовый детский коллектив», «Народный (образцовый) коллектив»	40%
		Наличие у учащихся спортивных разрядов и званий	40%
		Более 1/2 педагогической нагрузки на группах с детьми с ОВЗ	30%
		1/2 педагогической нагрузки на группах с детьми с ОВЗ	20%
		1/3 педагогической нагрузки на группах с детьми с ОВЗ	15%
		1/4 педагогической нагрузки на группах с детьми с ОВЗ	10%
		Наличие эффективного контроля организации образовательной деятельности, качества реализации	30%

		образовательных программ	
		Организация эффективной работы с учащимися, нуждающимися в социальной и психологической помощи, их семьям (в т.ч. стоящих на различных видах учета)	30%
	Эффективное участие в инновационной и экспериментальной деятельности	Апробация и создание новых учебных, досуговых и воспитательных программ, учебно-методических комплексов, пособий, проектов, сценариев, внедрение авторских образовательных программ, профильных курсов и другое	50%
		Эффективная работа с учащимися по реализации муниципальных, региональных, всероссийских образовательных проектов	50%
		Активное использование инновационных образовательных технологий, IT-технологий, внешних ресурсов (музеев, библиотек, бизнес-инкубаторов) в образовательной деятельности	50%
		Распространение инновационного педагогического опыта на различном уровне (мастер-классы, открытые занятия, размещение материалов в профессиональных сетевых сообществах, в банке педагогического опыта, выступления по обобщению опыта работы)	40%
		Участие в разработке и реализации образовательной программы развития	60%

		учреждения	
		Результативное использование диагностических и мониторинговых исследований в образовательном процессе	30%
	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание и организация выставочных экспозиций и комплексов музея	50%
		Заведование кабинетом, лабораторией, залом	10%
		Проведение текущего ремонта учебного оборудования и снаряжения	20%
		Создание сценических декораций, костюмов и реквизитов	50%
		Запись фонограмм для спектаклей и представлений	40%
		Контроль за исправностью и работоспособностью необходимой аппаратуры (камеры, микрофона, батарей, переносного освещения, музыкальных инструментов и т.д.)	35%
		Улучшение материально-технической базы Учреждения, объединения, кабинета	10%
	Обеспечение качественного проведения массовых мероприятий с учащимися и педагогическими работниками	Личное участие (актерская деятельность) в театрализованных представлениях, концертах	50%
		Создание медиатеки фонограмм музыкальных произведений	50%
		Отсутствие конфликтных ситуаций	10%
Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе и научно-методической работе, по административно-хозяйственной части)	Эффективное участие в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий)	Качественное и своевременное выполнение заданий, проведение мероприятий	10%
	Организация результативного участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях	Наличие учащихся-победителей на различных уровнях	10%

	и других общественно-значимых мероприятиях		
	Организация результативного участия педагогов в профессиональных конкурсах, смотрах, конференциях и других общественно-значимых мероприятиях	Наличие педагогов-победителей	10%
	Организация эффективного участия в инновационной деятельности обучающихся и педагогов	Внедрение новых технологий в образовательный процесс, осуществление экспериментальной деятельности	20%
	Обеспечение выполнения календаря итоговых массовых мероприятий с обучающимися и педагогами по направлениям деятельности	Высокое качество проведенных мероприятий	15%
	Обеспечение качественного и своевременного выполнения текущего и перспективного планирования ОУ	Организация качественной разработки и своевременное исполнение необходимой документации	5%
	Эффективное и рациональное использование ТЭР, а также постоянный контроль за соблюдением лимитов их потребления		20%
	Высокий уровень организации и контроля сохранности здания и всех систем его функционирования		10%
	Укомплектованность административно-хозяйственной службы Учреждения		20%
	Высокий уровень материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса		10%
Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист	Подготовка своевременных и качественных экономических расчетов		50%
	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной		60%

	документации		
	Эффективное взаимодействие со сторонними организациями (налоговыми службами, пенсионным фондом, поставщиками и др.)		55%
	Отсутствие нарушений в учете, приводящих к искажению налоговой и бюджетной отчетности при проверке ревизионными службами		10%
	Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств		15%
	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей		50%
	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности		60%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации)		40%
	Эффективное и своевременное расходование бюджетных средств		50%
	Выполнение срочных расчетов		50%
	Своевременное и качественное проведение тарификации, своевременное внесение изменений в ПФХД		45%
	Своевременная работа по инвентаризации основных средств, находящихся на балансе, и списанию пришедших в негодность материалов		10%
	Организация работы с привлеченными средствами		5%
Главный инженер	Высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения, создание комфортных		60%

	условий в учебных и других помещениях, обеспечение санитарно-технического состояния здания		
	Своевременный и качественный контроль за работой инженерно-технических коммуникаций		70%
	Организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов		30%
	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной безопасности		60%
	За проведение аукционов и торгов на право заключения договоров аренды		50%
	Своевременное заключение договоров		70%
	Своевременное и полное выполнение мероприятий по предписанию контролирующих служб		10%
	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации		65%
Секретарь	Отсутствие замечаний контролирующих органов по делопроизводству		50%
	Своевременное и достоверное представление отчетности		35%
	За выполнение внеплановой работы		50%
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, оперативность выполнения заданий		50%
Инженер, техник (всех категорий), осветитель	Качественное обеспечение бесперебойной и безаварийной работы всех видов оборудования и коммуникационных систем		65%
	Эффективная деятельность по соблюдению требований пожарной безопасности, электробезопасности и норм охраны труда		60%
	Эффективная работа на выездных мероприятиях		30%

	Качественное проведение ремонтных и профилактических работ		65%
	Ремонт электрооборудования, электроинструмента		40%
	Учет расхода электрической и тепловой энергии		10%
	Ответственность за сбор и хранение опасных ртутьсодержащих ламп		45%
	Высокий уровень гарантии сохранности имущества		20%
Сторож, вахтер, гардеробщик	Постоянный контроль за работой противопожарного и охранного оборудования		30%
	Строгое соблюдение контрольно-пропускного режима		30%
	Качественный контроль за целостностью (сохранностью) охраняемых объектов (оборудования и имущества)		75%
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб учащихся детских объединений, их законных представителей (родителей)		15%
	Содержание закрепленных помещений и территории в соответствии с санитарными нормами		10%
Уборщик служебных помещений, рабочий по уходу за животными	Интенсивность работы по систематическому выполнению ежедневных заданий с учетом общепринятых норм и требований		35%
	Проведение внеплановых уборок		45%
	Рациональное и эффективное использование и расходование различных моющих и дезинфицирующих средств для изготовления растворов для влажной уборки помещений		15%

	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб учащихся детских объединений, их законных представителей (родителей) и работников на санитарно-гигиеническое состояние здания и помещений		20%
	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам		60%
Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, токарь, газосварщик и прочие работники	Содержание территории в образцовом состоянии в соответствии с требованиями САНПиНа		45%
	Образцовое содержание площадки для контейнера с твёрдыми бытовыми отходами и своевременную очистку прилегающей к ней территории при вывозе твёрдых бытовых отходов		30%
	Ремонт хозяйственного инвентаря		20%
	Качественное проведение профилактических работ		45%
	Систематическое повышение знаний по применению в работе режущего инструмента, правил заточки и установки резцов и свёрл, систем допусков и посадок оборудования		15%
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны администрации		10%
Мастер по ремонту оборудования, лаборант	Контроль за техническим состоянием и правильной эксплуатацией закреплённого оборудования		80%
	Качественное проведение профилактических работ		40%
	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок		35%
	Систематическое увеличение межремонтного периода металлообрабатывающего		85%

	оборудования		
	Высокий процент обеспечения бесперебойной и безаварийной работы всех видов оборудования и коммуникационных систем		20%
Заведующий хозяйством, кладовщик	За качественный контроль по использованию материальных ценностей		40%
	Выполнение внеплановой работы		40%
	Обеспечение надлежащего санитарного состояния и чистоты в здании и на прилегающей территории		50%
	Ведение учета медицинских осмотров сотрудников (при поступлении на работу; периодических – в течение трудовой деятельности)		20%
	Проведение предрейсовых и послерейсовых осмотров водителя и тракториста		30%
	Ведение учета предварительных медосмотров детей при зачислении в группы начальной подготовки		10%
	Своевременное и качественное оказание первой доврачебной помощи нуждающимся детям и сотрудникам		30%
	Ведение своевременного и качественного учета медикаментов		10%
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний		10%
Заведующий отделом	Качественное ведение документации отдела в электронном виде		60%
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений до работников		40%
	Своевременное и качественное предоставление отчётности		75%
	Внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота		70%

	Инициативность и реализация творческих идей по развитию делопроизводства		70%
	За работу по внедрению современных методов управления кадрами		70%
	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб		70%
	Участие в разработке, оценке и регистрации локальных актов учреждения		70%
	За работу по обновлению научно-методического обеспечения работы, ее материально-технической и информационной базы		15%
	Качественное выполнение должностных обязанностей (внесение переводов, увольнений, награждений в трудовые, ведение безошибочных табелей и др.)		60%
	За ведение воинского учета		50%
	Качественное ведение документации по ГО, ОТ, ПБ, антитеррору		40%
Заведующий библиотекой	Своевременное составление планов и отчетов работы библиотеки		40%
	За заведование кабинетом методической литературы		45%
	За макетирование и верстку методических изданий		50%
	Разработка планов комплектования библиотечного фонда с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходов бюджетных средств		50%
	За соблюдение санитарно-гигиенического режима в библиотеке		20%
Художник	Высокий уровень и качественная подготовка здания и помещений к проведению мероприятий		30%
	Высокий уровень оказания		20%

	методической и практической помощи при оборудовании служебных и учебных помещений		
Водитель, тракторист	Безаварийная работа автотранспорта		70%
	Постоянное обеспечение исправного технического состояния транспорта		70%
	Соблюдение требований САНПиН, ТБ, ПБ и ПДД		70%
	Своевременное и надлежащее оформление путевых листов		75%
	За выполнение особо важных заданий и ответственных поручений		65%
Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, столяр, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Своевременное и качественное выполнение работ по обслуживанию здания		40%
	Выполнение внеплановой работы		75%
	Оперативное и качественное выполнение заявок по устранению технических неполадок		10%
	Качественное и своевременное исполнение предписаний заместителя директора по АХЧ и отсутствие замечаний		50%
	Текущий (несложный) ремонт оборудования, мебели и других неисправностей (отсутствие повторных заявок на данный объект)		30%
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны посетителей Учреждения		5%
Костюмер	Ремонт декораций, антуража, аксессуаров к костюмам и т.п.		60%
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм эксплуатации костюмов и реквизита		10%
	Выполнение внеплановой и срочной работы		50%

Настройщик музыкальных инструментов	Высокий уровень и качественное выполнение срочных ремонтных работ		75%
Для всех категорий работников (педагогический и вспомогательный персонал)	Осуществление погрузо-разгрузочных работ		20%
	Высокий уровень и качественная подготовка здания и помещений к проведению мероприятий различного уровня		45%
	Очистка и ремонт ливневки		30%
	Проведение ремонтных работ		50%
	Своевременность исполнения поручений, ответственность за результаты работы		5%

4. Премии

4.1. В целях улучшения профессионального мастерства, поощрения за высокие результаты работы и повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда, премирование производится по результатам работы за месяц, квартал, год, а также в отдельных случаях за выполнение какого-либо конкретного задания.

4.2. 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.

4.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора учреждения в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере и верхним пределом не ограничивается.

4.4. Единовременное премирование работников производится в случаях:

- разработка и реализация инициативных управленческих решений:
 - на уровне отдела
 - на уровне структурного подразделения
 - на уровне учреждения
- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения орденами, медалями и знаками отличия Российской Федерации
- поощрения Губернатором Пензенской области, Законодательным собранием Пензенской области, присвоения почетных званий Пензенской области

- награждения Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Пензенской области и другими наградами и поощрениями

- за многолетний добросовестный труд (25, 30, 35, 40, 45, 50 лет педагогического стажа).

4.5. Премия по результатам работы производится в следующих случаях:

- за творческий вклад и реализацию отдельных видов деятельности учреждения;
- организация и успешное выполнение работ по подготовке учреждения к новому учебному году;
- эффективное участие и выполнение особо сложных работ в подготовке учреждения оздоровительному сезону структурного подразделения ДОЛ «Орленок»;
- по итогам работы в I, II, III смену в ДОЛ «Орленок»;
- результативное участие в профессиональных педагогических конкурсах;
- результативная подготовка участника к профессиональным педагогическим конкурсам;
- организация, подготовка и проведение фестивалей, конкурсов, соревнований различного уровня: международного, федерального, регионального;
- активное участие в проведении фестивалей, конкурсов, соревнований различного уровня: международного, федерального, регионального;
- организация, подготовка и проведение крупномасштабных мероприятий (Новогодние елки, Учитель года и т.п.);
- участие в крупномасштабных мероприятиях;
- изготовление сувенирной продукции – в зависимости от объема и сложности работ;
- эффективное участие в привлечении внебюджетных средств;
- выполнение неотложных, особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- устранение аварийных ситуаций;
- качественное выполнение работ с дополнительными временными затратами;
- высокий уровень выполнения разовых поручений;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха детей;
- активное проведение просветительской работы в местном сообществе.

4.6. Конкретный размер премии по результатам работы устанавливается приказом директора учреждения на основании протокола Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

4.7. При наличии показателей и условий премирования работников, перечисленных в п.4.4 и 4.5 настоящего Положения основанием для невыплаты 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.

4.8. Премирование работников учреждения осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда за счет средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности учреждения.

4.9. Премирование работников осуществляется по ходатайству руководителей подразделений, направляющих служебные записки на рассмотрение Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.10. Денежные суммы, соответствующие начисленной премии, являются налогооблагаемыми в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

**Положение
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда педагогическим работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) для педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» г. Пензы (далее – Учреждение).

1.2. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам:

- обязательное участие Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия) в распределении стимулирующей части ФОТ;
- связь размера выплаты педагогическому работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат педагогическим работникам из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закреплённых на уровне Учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность работы педагогических работников.

1.3. Выплаты педагогическим работникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа директора Учреждения.

1.4. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Учреждения, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.5. Порядок работы Комиссии устанавливается соответствующим Положением об экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам.

1.6. Обязательным условием для рассмотрения вопроса для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения является:

- выполнение положений Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций;
- отсутствие случаев нарушения трудовой дисциплины;
- соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и выполнение санитарных норм, предъявляемых к образовательному процессу.

2. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников

2.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических сотрудников,

проводимых в соответствии с данным Положением.

2.2. Все педагогические работники Учреждения имеют право быть оцененными по критериям и показателям, представленным в Приложениях № 1, 2, 3, 4.

2.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера распределяются между педагогическими работниками на основании бального рейтинга. Бальный рейтинг оформляется в виде таблицы с указанием фамилии и инициалов педагогических работников и количеством набранных баллов соответственно. Бальный рейтинг формируется не менее двух раз в год и утверждается директором Учреждения по согласованию с Комиссией.

2.4. Педагогические работники на бумажном носителе самостоятельно производят оценку качества и эффективности своего труда путем заполнения карты оценки (Приложение № 1, 2, 3, 4). Проверку данных проводят заведующие отделами (методисты) на основании документальных материалов, предоставленных педагогическим работником для подтверждения результатов своей работы, а также на основании других факторов, отражающих качество и эффективность педагогической деятельности. Результаты передаются на рассмотрение Комиссии. Отсутствие документов является основанием для неначисления баллов.

2.5. На основании бального рейтинга педагогических работников рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном порядке, определяется расчетная стоимость одного балла по формуле:

$$m = \text{ФОТст1} / S, \text{ где}$$

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам;

ФОТст1 – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников распределяемых на основе бального характера на период действия проводимого распределения;

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном порядке.

2.6. Величина стоимости одного балла вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ, распределяемой на основе бального рейтинга.

2.7. В соответствии с набранными баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на сумму баллов, набранных работником.

2.8. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- нарушение положений Устава, Правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- наличие дисциплинарных взысканий.

**Карта оценки качества и эффективности труда
педагога дополнительного образования**

ФИО _____

Объединение _____

№ п/ п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Балл ы	Кон тро ль
Проведение системных исследований, мониторинга образовательных результатов					
1.	Качество и полнота освоения образовательной программы	Доля обучающихся, освоивших программу в контрольной точке (декабрь, май) от общего количества учащихся	50-70% учащихся – 1 балл 70-80% учащихся – 2 балла 80-100% учащихся - 3 балла (в соответствии с аттестационными документами)		
2.	Разработка и использование пакета диагностических и аттестационных материалов	Наличие пакета методик и итоговых протоколов (1 января, 1 июня)	Наличие –2 балла Отсутствие –0 баллов		
3.	Позитивная динамика индивидуальных образовательных результатов по итогам промежуточной аттестации	Итоги сравнительного мониторинга индивидуальных образовательных результатов	50-70% учащихся – 1 балл 70-80% учащихся – 2 балла 80-100% учащихся - 3 балла (в соответствии с промежуточными аттестационными документами)		
4.	Динамика достижений обучающихся	Наличие призовых мест в мероприятиях различного уровня	На уровне: - муниципальном: солист, пара-1 балл ансамбль, команда—2 балла - региональном: солист, пара-2 балла ансамбль, команда-3 балла		

			- федеральном: солист, пара, мини команда -3 балла ансамбль, команда—4 балла - международном: солист, пара-4 балла ансамбль, команда—5 баллов (по одному максимальному баллу за каждый уровень мероприятия)		
5.	Участие учащихся в мероприятиях, проводимых в рамках «межведомственного календаря мероприятий с учащимися» Министерств образования и науки, культуры, спорта	Участие в мероприятиях различного уровня	Участие – 1 балл Результативное участие – 3 балла (наличие подтверждающих документов)		
6.	Переход педагога на накопительную систему оценивания для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающегося в объединении	Доля обучающихся, подлежащих оцениванию/ от общего количества обучающихся в объединении	50-70% учащихся – 1 балл 70-80% учащихся – 2 балла 80-100% учащихся - 3балла (наличие «портфолио»)		
Участие в коллективных педагогических проектах					
7.	Активное участие в программе «Электронная система образования»: - оформление и хранение всей документации в электронном виде, - систематическое общение с родителями в системе Интернет,		1 балл 1 балл		

	- ведение страницы детского объединения на сайте Дворца, в социальных сетях		1 балл		
8.	Работа в качестве наставника молодого педагога	Наличие индивидуального плана-графика работы	Наличие –3 балла Отсутствие –0 баллов		
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования					
9.	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Наличие положительных отзывов на сайте в книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования	Наличие отзывов на сайте, в книге - 1балл Наличие положительных отзывов при анкетировании -1 балл (при наличии жалобы не учитывается)		
10.	Сохранность контингента в соответствии со средней наполняемостью группы (15 чел), определенной муниципальным заданием	Количество занимающихся на момент контрольной точки / количество занимающихся на момент предыдущей контрольной точки (контрольные точки – декабрь, май)	Наличие в группе учащихся сверх установленной нормы (от 5 человек и более) – 3 балла 95 – 100 % - 2 балла (наличие данных о сохранности контингента)		
11.	Общественное признание профессиональной деятельности педагога сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие– 1балл Отсутствие-0 баллов		
Работа с детьми с особыми образовательными запросами					
12.	Организация инклюзивного образования	Количество детей с ОВЗ, обучающихся по программе	1 учащийся - 1 балл		
13.	Эффективная работа с детьми, стоящими на учете ПДН	За каждого обучающегося, состоящего на учете	1 учащийся – 1балл		
14.	Работа с одаренными	За каждого одаренного	1 учащийся -1балл		

	детьми	ребенка	(документальное подтверждение – наличие учащихся в банке одаренных детей за последние 3 года)		
Эффективность организации воспитательной деятельности					
15.	Эффективная воспитательная деятельность с обучающимися внутри объединения.	Разноплановые мероприятия, проведенные внутри объединения, согласно плана деятельности Дворца	Наличие системных, традиционных мероприятий – 1 балл Выполнение плана проведения мероприятий в полном объеме – 1 балл		
16.	Активизация участия учащихся в мероприятиях различного уровня	Количество учащихся, принимающих участие в мероприятиях. Наличие положений, протоколов, наградных материалов и т.п.	Охват до 30% учащихся – 1 балл Охват от 30 до 50% учащихся – 2 балла Охват более 50% учащихся – 3 балла		
17.	Организация предпринимательской деятельности учащихся	Участие воспитанников в ярмарках и благотворительных акциях.	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов		
18.	Участие в организации и проведении мероприятий с участием педагогической общественности, родителей и детей, в том числе по актуальным темам воспитания (конференций, форумов и других)	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов		
19.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		Отсутствие - 1 балл		

Участие педагога в разработке, совершенствовании и реализации образовательной программы					
20.	Реализация авторской программы	Наличие авторской программы	Муниципальный - 1балл Региональный – 2балла Всероссийский – 3 балла (согласно экспертной оценки на различных уровнях)		
ИТОГО:					

Педагог дополнительного образования: _____
(дата) (подпись)

Курирующий работник администрации: _____
(дата) (подпись)

Член комиссии: _____
(кол-во баллов) (дата) (подпись)

**Карта
оценки качества и эффективности труда
педагога – организатора.**

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Баллы	Контроль
1.	Высокое качество организации и проведения мероприятий различного уровня	Оценивает администрация	Высокое -3балла Среднее-1 балл Низкое -0 баллов		
2.	Наличие общественных связей	Активное взаимодействие с учреждениями дополнительного образования, общеобразовательными учреждениями и т.д.	Наличие-2 балла Отсутствие-0 баллов		
Совершенствование педагогического мастерства					
3.	Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.д.)	Приглашения, свидетельства, благодарности и пр. и т.п.	На уровне: -образовательного учреждения-2 балла -муниципальном и региональном-3 балла -федеральном - 4 балла -международном - 5 баллов		
4.	Использование в процессе работы современных технологий	Использование мультимедийных средств обучения, ИКТ, здоровьесберегающих технологий	Наличие –3 балла Отсутствие –0 баллов		
5.	Участие в профессиональных конкурсах	Личное участие в профессиональных конкурсах	На уровне: -образовательного учреждения - 1балл -муниципальном и региональном-2 балла		

			-федеральном и международном-3 балла		
6.	Индивидуальные достижения в профессиональных конкурсах	Наличие призового места в профессиональных конкурсах	На уровне: -образовательного учреждения-1балл -муниципальном и региональном -2 балла -федеральном-3 балла -международном-4 балла		
7.	Участие в организации и проведении мероприятий с участием педагогической общественности, родителей и детей, в том числе по актуальным темам воспитания (конференций, форумов и других).	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов		
Оценка деятельности					
8.	Общественное признание профессиональной деятельности сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие– 2 балла Отсутствие-0 баллов		
9.	Оценка деятельности со стороны родителей и обучающихся	Наличие положительных отзывов на сайте, в книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования	Наличие отзывов на сайте, в книге - 1балл Наличие положительных отзывов при анкетировании - 1 балл (при наличии жалобы не учитывается)		
Работа с детьми с ограниченными возможностями и с детьми из группы риска					
10.	Работа с детьми с ОВЗ	Организация мероприятий с участием детей с ОВЗ	Наличие– 2 балла		

			Отсутствие-0 баллов		
11.	Работа с детьми, стоящими на учете ПДН	Наличие обучающихся, стоящих на учете	Наличие– 2 балла Отсутствие-0 баллов		
Реализация дополнительных проектов					
12.	Ведение групповых и индивидуальных образовательных проектов обучающихся, социальные проекты и пр.	Наличие планов, программ проектов и отчетов по ним	Наличие –3 балла Отсутствие –0 баллов		
13.	Результативность организационно-методической деятельности по совершенствованию организационно-массовой работы	Создание методических материалов (сборников, рекомендаций и т.д.)	Один продукт – 1 балл Два продукта – 2 балла Три продукта – 3 балла (за прошедшее полугодие)		
ИТОГО:					

Педагог – организатор: _____

(дата)

(подпись)

Курирующий работник администрации: _____

(дата)

(подпись)

Член комиссии: _____

(кол-во баллов)

(дата)

(подпись)

Карта оценки качества и эффективности труда концертмейстера

ФИО _____

№ п/п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Баллы	Контроль
1.	Сопровождение творческих коллективов на конкурсных мероприятиях	Непосредственное участие концертмейстера в конкурсных мероприятиях	На уровне: -образовательного учреждения-1 балл -муниципальном-2 балла -региональном-3 балла -федеральном-4 балла -международном-5 баллов		
2.	Общественная активность	Высокий уровень участия в - воспитательной работе объединения - работе с родителями; - мероприятиях различного уровня. (оценивается ПДО) Подтверждающие документы: положения, приказы, благодарности, фото и т.д.	0-3 балла 0-3 балла 0-3 балла		
3.	Высокое качество исполнительского мастерства	Оценивается ПДО	Высокое -3 балла Среднее-2 балла Низкое-0 баллов		
Совершенствование педагогического мастерства					
4.	Обобщение и распространение педагогического опыта (проведение мастер классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ и т.д.)	Приглашения, свидетельства, благодарности и пр. и т.п.	На уровне: -образовательного учреждения-2 балла -муниципальном и региональном-3 балла -федеральном-4 балла		

			-международном- 5 баллов		
5.	Использование в процессе работы современных технологий и создание фонотеки музыкальных произведений для детей различного возраста	Использование мультимедийных средств обучения, ИКТ	Наличие –3 балла Отсутствие –0 баллов		
Оценка деятельности					
6.	Общественное признание профессиональной деятельности сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие– 2 балла Отсутствие-0 баллов		
7.	Оценка деятельности со стороны родителей и обучающихся	Наличие положительных отзывов на сайте, в книге отзывов и предложений, по итогам анкетирования	Наличие отзывов на сайте, в книге - 1балл Наличие положительных отзывов при анкетировании -1 балл (при наличии жалобы не учитывается)		
Реализация дополнительных проектов					
8.	Организация и проведение конкурсов, соревнований, фестивалей и др. мероприятий	Наличие положения мероприятия и отчета о проведении	На уровне: -образовательного учреждения-2 балла -муниципальном и региональном уровне-3 балла -федеральном-4 балла -международном-5 баллов		
ИТОГО:					

Концертмейстер: _____

(дата)

(подпись)

Курирующий работник администрации: _____

(дата)

(подпись)

Член комиссии: _____

(кол-во баллов)

(дата)

(подпись)

**Карта оценки качества и эффективности труда
Методиста, педагога-психолога**

ФИО _____

№ п/ п	Показатель	Расчет показателя	Максимально возможные баллы	Балл ы	Контрол ь
Эффективность организации управленческой деятельности					
1.	Выполнение особо срочных и важных работ	Качественное и срочное выполнение важных для учреждения работ.	Наличие без замечаний-3 балла Наличие с замечаниями -1 балл Отсутствие -0 баллов		
2.	Эффективное методическое сопровождение педагогов к конкурсам профессионального мастерства	Личное участие методиста в сопровождении педагога в ходе проведения конкурса.	На уровне: -образовательного учреждения-1 балл -муниципальном-2 балла -региональном уровне-3балла -федеральном-4 балла -международном-5 баллов		
3.	Результативность прохождения аттестации педагогических работников	Доля педагогов прошедших аттестацию от общего количества планируемых	100% -3 балла 90% - 2 балла 80% -1 балл		
4.	Результативность повышения квалификации педагогических работников	Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации от планируемых	100% -3 балла 90% - 2 балла 80% -1 балл		
5.	Участие в организации и проведении мероприятий с участием педагогической общественности, родителей и детей, в том числе по	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие – 1 балл Отсутствие-0 баллов		

	актуальным темам воспитания (конференций, форумов и других)				
6.	Эффективная организация деятельности родительских комитетов, советов и других общественных формирований в структурном подразделении	Наличие программы, планов, протоколов	Наличие – 2 балла Отсутствие-0 баллов		
7.	Эффективность деятельности по развитию (обновлению) содержания дополнительного образования в соответствии с запросами детей, их родителей и региональным рынком труда	Количество открытых (или перепрофилированных) новых детских объединений	1 объединение – 3 балла		
8.	Эффективность деятельности по организации наставничества над молодыми педагогами	Наличие индивидуальных планов работы наставников	Наличие -2 балла Отсутствие -0 баллов		
10.	Активное участие в программе «Электронная система образования» (ведение электронного информационного банка, оформление и хранение всей документации в электронном виде, систематическое общение с родителями в системе Интернет, ведение страницы структурного подразделения на сайте Дворца)		Наличие –3 балла Отсутствие –0 баллов		

Организация системных исследований, мониторинга образовательного процесса					
11.	Эффективное проведение мониторинговых исследований и динамики состояния образовательного процесса в отделе	Наличие системы оценки и обобщения эффективности работы отдела, наглядность материала	Наличие без замечаний - 2 балла Наличие с замечаниями -1балл		
12.	Учет достижений обучающихся	Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности и т.д.) в объединениях структурного подразделения	Наличие без замечаний - 3балла Наличие с замечаниями -1 балл		
13.	Разработка и внедрение диагностических и мониторинговых материалов		Наличие -3 балла		
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования					
14.	Общественное признание профессиональной деятельности сторонними организациями и др.	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов и др.	Наличие– 1 балл Отсутствие-0 баллов		
15.	Удовлетворенность педагогических работников, родителей, детей деятельностью структурного подразделения, специалиста	Наличие отзывов, благодарственных писем	Наличие– 1балл Отсутствие-0 баллов		
16.	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.		Отсутствие - 2 балла		
17.	Результативность организационно-методической деятельности по	Создание методических материалов (сборников,	Один продукт -1 балл Два продукта- 2 балла		

	совершенствованию качества образовательного процесса	рекомендаций)	Три продукта-3 балла (за прошедшее полугодие)		
ИТОГО					

Методист : _____
(дата) (подпись)

Курирующий работник администрации: _____
(дата) (подпись)

Член комиссии: _____
(кол-во баллов) (дата) (подпись)