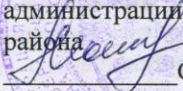
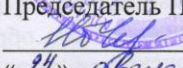


СОГЛАСОВАНО:

Заведующий отделом образования
администрации Вятскополянского
района


С. В. Мальцева

Председатель ППО:


И. В. Чернышева
«24» августа 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МКОУ ДОД ДДТ


А. Ю. Слобожанинова

Приказ № 68 от 24.08 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
Муниципального казённого образовательного
учреждения дополнительного образования Дом детского
творчества Вятскополянского района
Кировской области

г. Сосновка
2015г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Вятскополянского района Кировской области, по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Вятскополянского района, утвержденным постановлением администрации Вятскополянского района от 24.06.2015г. № 710.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда для работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей Дом детского творчества Вятскополянского района Кировской области (далее – Учреждение).

3. Положение включает порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премиальных выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Система оплаты труда в Учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

6. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с отделом образования администрации Вятскополянского района и подлежит согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

7. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2015 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Основные условия оплаты труда

1. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

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

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

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

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
 государственных гарантий по оплате труда;
 перечня видов выплат компенсационного характера;
 перечня видов выплат стимулирующего характера;
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 мнения представительного органа работников;
 базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;
 минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 настоящего Положения.

3. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из бюджетных обязательств учреждений, доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

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

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

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

ПКГ должностей педагогических работников <u>2 квалификационный уровень:</u> (педагог дополнительного образования, концертмейстер, педагог-организатор)	4913 рублей
ПКГ должностей педагогических работников <u>3 квалификационный уровень:</u> <u>Методист</u>	4913 рублей
ПКГ должностей педагогических работников <u>4 квалификационный уровень:</u> <u>Старший методист</u>	4913 рублей

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

Профессиональные квалификационные группы:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» <u>1 квалификационный уровень:</u> (Делопроизводитель)	3425 рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» <u>2 квалификационный уровень:</u> (Заведующий хозяйством)	3552 рублей

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» <u>1 квалификационный уровень:</u> (Вахтер)	3298 рублей
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» <u>1 квалификационный уровень:</u> (Уборщик служебных помещений)	3298 рублей

2. Выплаты компенсационного характера

1. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 N 154/468 "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" (в ред. постановления Правительства Кировской области от 04.03.2011 № 92/58).

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время.

3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, в пределах фонда оплаты труда.

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

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

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах.

7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 N 33н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению".

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

8.1. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

8.2. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

Работа, не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплат в процентах от оклада
За работу художника-оформителя	15
За ведение кассовых операций	до 30
За составление экономических расчетов, прогнозов	до 30
За работу председателя комиссии по охране труда	30
За работу инспектора по кадрам	30
За работу с множительной техникой	5
За оформление больничных листов	5
За работу по уходу и подготовке сценических костюмов	25
За ведение табеля по учету рабочего времени	10
За ведение протоколов педагогических советов, метод советов, совещаний при директоре, совещаний общих собраний.	10
За работу в комиссиях (по социальному страхованию, инвентаризационная, по списанию материальных ценностей и др.)	5
За работу по озеленению учреждения	20
За уборку помещений и прилегающей территории в выходные и праздничные дни	20
За работу на цветнике с 1 апреля по 30 сентября	20
За организацию бесперебойной работы ЭВМ	30
За работу с муниципальными контрактами	до 30

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

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

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплат в процентах от оклада
Руководство методическим объединением, комиссией и т.п.	5
За выездной характер работ, связанный с проверкой кружков в общеобразовательных школах района	15
За подготовку необходимого материала (глина, стекло, природный материал и т.д.)	10
За заведование актовым залом	5
Экспериментальная работа в рамках инновационных площадок	до 30
За разработку и внедрение инновационных проектов	до 30
За методическое наполнение страниц сайта	30

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

8.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее одинарной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

8.7. Минимальный размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3. Выплаты стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников в повышении результативности и качества труда в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с

перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 N 154/468 "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" (в ред. постановления Правительства Кировской области от 16.06.2014 №267/412).

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за общий стаж работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- премиальные выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера вводятся и выплачиваются ежемесячно по результатам предыдущего учебного года на следующий учебный год.

4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах и в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6. Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или на размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

8.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда. Условия осуществления данной выплаты установлены в Положении об оплате труда работников Учреждения. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда (Приложение 1).

8.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в случае успешного, добросовестного и качественного исполнения профессиональных и должностных обязанностей. Условия осуществления данной выплаты установлены в Положении об оплате труда работников Учреждения. Конкретный размер выплаты определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения в пределах фонда оплаты труда (Приложение 2).

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

Конкретный перечень показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда Учреждения. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливается соответствующим Положением о комиссии (Приложение 3).

Директор Учреждения на основании выводов комиссии принимает решение о персональном назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения, издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера

В Положении об оплате труда Учреждения предусмотрены следующие условия для снижения или не выплаты стимулирующих выплат:

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

8.3. Выплата за общий стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего стажа работы по занимаемой должности в учреждениях образования:

Общий стаж работы	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
Свыше 10 лет	15

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

Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника комиссией учреждения.

8.4. Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Квалификационная категория	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Вторая квалификационная категория	5
Соответствие занимаемой должности	5
Первая квалификационная категория	10
Высшая квалификационная категория	15

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

Размер выплаты - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам.

Работникам, имеющим знаки отличия в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации (медаль и нагрудные знаки), может выплачиваться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты производятся со дня присвоения ученой степени, почетного звания, знака отличия.

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

9.1. Размеры повышающих коэффициентов по должностям, отнесённым к ПКГ и квалификационным уровням в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

ПКГ должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень (Педагог доп.образования, педагог-организатор, концертмейстер)	0,05
3 квалификационный уровень (Методист)	0,1
4 квалификационный уровень (Старший методист)	0,15

9.2. Размеры повышающих коэффициентов по должностям, отнесённым к ПКГ и квалификационным уровням в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (Заведующий хозяйством)	0,01

10. Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, работающим в учреждениях общего, дошкольного, дополнительного образования устанавливается ежемесячная выплата в размере 1 000 рублей.

Выплата педагогическим работникам за высшую категорию устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия высшей категории.

Ежемесячные выплаты в размере 1 000 рублей устанавливаются педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного

образования.

Выплаты осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

11. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премий, показатели премирования, условия снижения или лишения премий) устанавливаются Положением об оплате труда, утверждаемым локальным нормативным актом по Учреждению. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

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

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

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

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Заработная плата директора Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда устанавливается администрацией Вятскополянского района Кировской области.

Группа по оплате труда Учреждения устанавливается в соответствии с приложением N 3 к постановлению "Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда, установления должностного оклада и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников Учреждения по группам по оплате труда".

Группа	Должностной оклад директора Учреждения (рублей)
3	13830,00

3. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже должностных окладов директора Учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается отделом образования администрации Вятскополянского района Кировской области в кратности от 1 до 4,5 в зависимости от группы по оплате труда учреждения.

4. Директор Учреждения не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения заместителю директора и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным

[разделом II](#) "Порядок и условия оплаты труда" настоящего Положения.

6. Администрация Вятскополянского района устанавливает выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяется администрацией Вятскополянского район.

7. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются ежемесячно в соответствии с правовыми актами администрации Вятскополянского района за счет средств, предусмотренных Учреждению на оплату труда с начислениями.

8. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности) заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным [разделом II](#) "Порядок и условия оплаты труда" настоящего Положения.

9. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между директором и администрацией Вятскополянского района Кировской области.

IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций определяется Правительством Российской Федерации.

2. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю (для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования (за исключением преподавателей педагогических училищ и педагогических колледжей) - на фактическую нагрузку в год), и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

3. Преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

5. Нормирование труда в учреждении осуществляется в соответствии с требованиями Трудового [кодекса](#) Российской Федерации.

УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы сотрудников (далее - Комиссия) работает на основании положения о Комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера (Приложение 3).

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

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

3. Комиссия проводит анализ информации о результатах деятельности работников Учреждения до 28 августа до проведения педагогического совета, формирует результаты показателей эффективности деятельности по каждому работнику. В случае установления Комиссией необъективности самооценки работника, представленные материалы возвращаются работнику. Дальнейшее рассмотрение представленных материалов осуществляется в присутствии работника.

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

5. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

№ п/п	Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.	За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 5%
2.	За высокие результаты по итогам участия воспитанников и педагогов Учреждения в мероприятиях (конкурсы, выставки, фестивали и др.)	до 5%
3.	За успешное руководство проектной деятельностью педагогических работников	3 % за каждый проект
4.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	1% за каждую подготовку педагогического работника к аттестации
За качество выполняемых работ		
1.	За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении учреждения (методический совет, педагогический совет и др.)	до 5%
2.	За своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации	до 5%
3.	За успешные итоги проверок вышестоящих организаций	до 5%.

2. Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования:

N п/п	Направления	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.	За высокий уровень организации и проведения набора воспитанников в начале года	3 % – 100% 2 % – 90% 1 % – не менее 80% -3 % – менее 50%
2.	Сохранность контингента обучающихся в течение года	3 % - не менее 90% 2 % - не менее 80% - 1 % - менее 80%

3.	За успешное руководство научно-исследовательской, проектной деятельностью воспитанников	1 % – муниципальный уровень 2% – межрегиональный, региональный уровень 3 % – всероссийский уровень
4.	Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в мероприятиях различного уровня муниципального уровня: регионального уровня федерального уровня международного уровня	1 % - за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, но не более 3% 2 % - за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, но не более 4 % 3 % - за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного значения, но не более 6 %
5.	Выполнение поручений общественного характера на постоянной основе	5 % - при положительной оценке работы
За качество выполняемых работ		
1.	Наличие авторской образовательной программы, реализуемой педагогом	3 % - наличие авторской программы
2.	Наличие методической разработки, участие в педагогических чтениях с докладами, проведение открытых уроков, качественное проведение мастер-классов и пр.	1 % (за каждое мероприятие): за наличие методической разработки, за участие в педагогических чтениях с докладом, за проведение открытых уроков и пр.
3.	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, национальных проектах и т.п. муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 % - участие в конкурсах муниципального уровня, но не более 2 % 2 % - участие в конкурсах регионального уровня, но не более 4 % 3 % - участие в конкурсах всероссийского уровня, но не более 6 %
4.	Аккуратное ведение педагогическим работником необходимой документации и своевременная сдача	1 % - отсутствие замечаний по ведению документации - 1 % - наличие замечаний по ведению документации
5.	Удовлетворенность качеством реализации дополнительных образовательных программ педагога	2 % – при наличии хороших отзывов 1 % – при отсутствии жалоб - 2 % – при наличии жалоб, претензий
6.	Организация педагогами общешкольных и внеклассных мероприятий и участие в них с привлечением учащихся класса, родителей	1 % – за участие (за каждое мероприятие) 2 % – за организацию мероприятия

3. Показатели эффективности деятельности педагога-организатора:

№ п/п	Направления	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.	Наличие деятельности по реализации дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	2 % - систематическая плановая деятельность 1 % - деятельность носит не систематический характер
2.	За организацию педагогических конкурсов, «мастер-классов», выставок, методических разработок	1% – за каждую организацию мероприятия
3.	Активное участие в городских и районных мероприятиях, формирующих положительный имидж учреждения	1% - за каждое участие
4.	Выполнение поручений общественного характера на постоянной основе	5 % - при положительной оценке работы
За качество выполняемых работ		
1.	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства, национальных проектах и т.п. муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 % - участие в конкурсах муниципального уровня, но не более 3 % 2 % - участие в конкурсах регионального уровня, но не более 4 % 3 % - участие в конкурсах всероссийского уровня, но не более 6 %
2.	Аккуратное ведение педагогическим работником необходимой документации и своевременная сдача	1 % - отсутствие замечаний по ведению документации - 1 % - наличие замечаний по ведению документации
3.	Распространение профессионального опыта (публикации в СМИ)	1% – за каждую публикацию

4. Показатели эффективности деятельности концертмейстера:

№ п/п	Направления	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		

1.	Активное участие в городских и районных мероприятиях, формирующих положительный имидж учреждения	1% - за каждое участие
2.	Выполнение поручений общественного характера на постоянной основе	5 % - при положительной оценке работы
За качество выполняемых работ		
1.	Разработка целостных музыкальных композиций сопровождения занятий, концертных выступлений коллектив	до 5 % - в зависимости от представленных документов
2.	Аккуратное ведение педагогическим работником необходимой документации и своевременная сдача	1 % - отсутствие замечаний по ведению документации - 1 % - наличие замечаний по ведению документации
3.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	1 % - на муниципальном уровне, но не более 3% 2 % - на региональном уровне, но не более 4% 3 % - на всероссийском уровне, но не более 6%

5. Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера:

№ п/п	Показатели	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.	За разработку новых программ, положений, внедрение и применение современных технологий	до 5%
За качество выполняемых работ		
1.	За целевое и рациональное использование бюджетных средств	до 5%
2.	За своевременное предоставление отчетов и уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней	до 5%
3.	За успешные итоги проверок вышестоящих организаций, налоговых органов, фондов пенсионного и социального страхования	до 5%

6. Показатели эффективности деятельности других работников:

№	Показатели	Размер выплаты в процентах
---	------------	----------------------------

п/п		от оклада (должностного оклада)
За интенсивность и высокие результаты работы		
1.	За оперативное устранение аварийных ситуаций, инженерно-коммуникационных сетей	до 5%
2.	Выполнение особо важных работ и заданий, связанных с внеурочной работой и работой с документами	до 5%
3.	Участие в планировании улучшения материально-технической базы	до 2%
4.	Выполнение поручений общественного характера на постоянной основе	до 5%
За качество выполняемых работ		
1.	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации	до 5%
2.	За качественную подготовку и организацию ремонтных работ, и подготовку учреждения к новому учебному году	до 3%
3.	За своевременное выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических норм	до 5%

Приложение 3
к положению об оплате труда работников
МКОУ ДОД ДДТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ ДОД ДДТ

_____ И.В. Чернышева

УТВЕРЖДЕНО

Директор МКОУ ДОД ДДТ

_____ А.Ю. Слобожанинова

Приказ № _____ от _____ 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО
И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ДОМ ДЕТСКОГО
ТВОРЧЕСТВА ВЯТСКОПОЛЯНСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей Дом детского творчества Вятскополянского района Кировской области (далее - Комиссия) создана для обеспечения объективности, гласности при назначении выплат компенсационного и стимулирующего характера с целью их профессионального роста и повышения ответственности за результат деятельности, развитие инициативы, творчества работников.

1.2. Положение определяет порядок работы Комиссии по распределению выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей дом детского творчества Вятскополянского района Кировской области (далее – Учреждение).

2. Состав Комиссии

1.1. Персональный состав Комиссии (нечетное число членов) утверждается решением педагогического совета на текущий учебный год. На основании решения педагогического совета директор Учреждения издает приказ «О составе Комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера».

1.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании. Председателя, заместителя председателя и секретаря члены Комиссии избирают на первом заседании.

1.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

1.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от заместителя директора Учреждения;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
- формирует протокол заседания Комиссии и направляет ее директору Учреждения.

1.5. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящемуся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии обязан принимать участие в ее работе. Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности.

На основании протокола заседания с решением о выводе члена Комиссии принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3. Основные задачи Комиссии

3.1. Оценка информации о результатах деятельности работников Учреждения.

3.2. Формирование и утверждение списка работников, которым назначены выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основании результатов их деятельности.

3.3. Подготовка протокола Комиссии о назначении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия и порядок установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера

4.1. Условиями для назначения выплат компенсационного характера являются:

- выплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ устанавливается на период выполнения работы, не входящей в должностные обязанности работника Учреждения;

- размер выплаты устанавливается на основании пунктов 8.2., 8.4. Положения об оплате труда работников Муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей Дом детского творчества Вятскополянского района Кировской области.

4.2. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера являются:

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

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

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

4.5. Решение Комиссии об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера доводится до сведения работников Учреждения в устной форме. Приказ по Учреждению, основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.

в связи с тем, что Комиссия не имеет возможности проводить работу в полном объеме, Комиссия предлагает:

2.2. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должен быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

3. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

4. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

5. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

6. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

7. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

8. Комиссия по вопросам оплаты труда и условий труда в учреждении, в котором работает работник, должна быть создана в соответствии с требованиями законодательства.

3. Основные задачи Комиссии

3.1. Оценка результатов деятельности работников учреждения.

3.2. Оценка результатов деятельности работников учреждения.

3.3. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.4. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.5. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.6. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.7. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.8. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.9. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.10. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.11. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.12. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.13. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.14. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.15. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.16. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.17. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.18. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

3.19. Подготовка проекта Комиссии и его рассмотрение.

Прошнуправителю, прошнумеровано
и скреплено печатью (подпись) листов
1024300610
А.Ю. Слободжанинова

