Муниципальное учреждение
дополнительного образования
«Центр юных техников»
г.Ухты

СОГЛАСОВАНО
Начальник
МУ «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта»
_____ Н.А. Безносикова
«31 » августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты
_____С.В. Акулова
«31» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты
_____С.С. Зверева
«31» августа 2018 г.

Положение об оплате труда работников МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

г. Ухта

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

1.2. Положение определяет:
- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда Учреждения за счёт средств бюджета МОГО «Ухта»;
- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам Учреждения, их повышений;
- подходы к осуществлению и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя и его заместителей.

1.3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.
1) Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета МОГО «Ухта».
2) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
3) Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
4) Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
5) При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

Положение распространяется на всех работников Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда.

2.1.1.Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:
- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (приложения № 1,2 к настоящему Положению);
- фонд выплат компенсационного характера (приложение № 3 к настоящему Положению);
- фонд выплат стимулирующего характера (приложение № 4 к настоящему Положению).

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и

процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.1.2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения, а также с учетом доплат:

- по учреждениям дополнительного образования детей - до 12 процентов;

2.1.3. Объём средств на выплату за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учётом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) и выплат компенсационного характера, установленных приложением № 3 к настоящему Положению. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из фактической потребности.

2.1.4.Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

2.1.5.Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

2.1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера.

2.1.7. За счёт средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, может выплачиваться сотрудникам материальная помощь.

2.2. Основные условия оплаты труда работников

2.2.1. Размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) (далее - должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1464 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», штатным расписанием и тарификационным списком, утверждаемым руководителем Учреждения.

Перечень должностей работников учреждения и размеры должностных окладов указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем учреждения, согласовываются с начальником МУ «Управления образования» администрации МОГО, включают в себя все должности работников учреждения.

2.2.2. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников Учреждения и размеры повышения определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, тарифной

ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада, оклада, тарифной ставки без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады (тарифные ставки) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (тарифных ставок).

2.2.3. Работникам учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 30 %, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50 %, установленные в соответствии с Законом Республики Коми от 06.10.2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

2.2.4. Дни выплаты заработной платы и размер аванса устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении (24 и 9 числа каждого месяца). При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.2.5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) руководящим и педагогическим работникам

2.3.1. При определении должностного оклада руководящих работников Учреждения (директора, заместителя директора) учитывается численность обучающихся, которая в Учреждении дополнительного образования определяется по списочному составу на 01 января. При этом, в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.3.3. На педагогическую работу в Учреждение принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.3.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.5. Руководитель Учреждения обеспечивает проверку документов об образовании педагогических работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо основной работы),

тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом Министерства образования Республики Коми.

2.3.6. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников несет руководитель Учреждения.

2.4. Порядок регулирования уровня заработной платы руководителя и заместителей руководителя

2.4.1. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается кратность среднемесячной заработной платы к среднемесячной заработной плате работников учреждения (далее – коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднемесячная численность работников учреждения (чел)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5

2.4.2. Условие о коэффициенте кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

2.4.3. Коэффициентами кратности для руководителя Учреждения, заместителей руководителя учреждения является соотношение их среднемесячной заработной платы по их основным должностям (руководителя, заместителей руководителя) к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (за исключением руководителя).

2.4.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера независимо от источников финансирования, за счет которых осуществляются данные выплаты.

2.4.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта", с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 1 настоящего Порядка.

2.4.6. МУ «Управление образования» администрации МОГО "Ухта" осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

2.4.7. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9

месяцев, год), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, указанного в пункте 1 настоящего Порядка.

2.5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения

2.5.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.5.3. Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.6. Выплаты компенсационного характера

2.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда). Приложение №3 к настоящему Положению:

1) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты за работу, не входящую в круг основных должностные обязанностей работника;

4) доплаты молодым специалистам

2.6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) работников учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты

2.7.1.Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение № 4 к настоящему Положению):

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

2.7.2. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность

и качество работы в муниципальном учреждении образования создается постоянно действующая комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

2.7.3. Комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

2.7.4. При премировании работников по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе соответственных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- создание нового методического материала;
- улучшение материально-технической базы детских объединений Учреждения, создание благоприятных условий для образовательно-воспитательного процесса при помощи родителей учащихся, спонсоров;
- участие работника, в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

2.7.5. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

2.7.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом результатов деятельности учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда.

2.8. О порядке исчисления заработной платы педагогическим работникам

2.8.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их

фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за должностной оклад норму часов педагогической работы в неделю.

2.8.2.В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени педагога.

Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается в установленном ежемесячном объеме независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.8.3.Тарификация педагогических работников учреждения производится 1 раз в год. При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущих педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

2.9.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.9.3. 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 шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.9.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической

преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.9.5. В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.9.6. При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

III. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

IV. Заключительные положения

4.1. Данное положение действует до реорганизации образовательного Учреждения или изменения организационно-правовой формы, статуса Учреждения, с изменением содержания образования Учреждения.

4.2. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов по решению общего собрания трудового коллектив.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ

1. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся <*>
		Свыше 500
1	2	5
1.	Руководитель (директор)	13 500
2.	Заместитель руководителя (директора)	12 150

Примечания:

<> численность по образовательным организациям дополнительного образования по списочному составу на 01 января. При этом, в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.*

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	9 000
методист	9 200

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУ ДО «ЦЮТ» г.УХТЫ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень:		
1.	Делопроизводитель	7 072

4. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

№ п\п	Разряды оплаты труда	Наименование должности	Должностной оклад, в рублях
1	2	Уборщик служебных помещений	6936
2	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	7072

Приложение № 2

к Положению об оплате труда
МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

РАЗМЕРЫ
ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ТАРИФНЫХ СТАВОК)
РАБОТНИКАМ

1. Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам муниципальных образовательных организаций и размеры повышения (далее - Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	2	3
1	Педагогическим работникам, за наличие первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

ВЫПЛАТЫ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ

1. Выплатами компенсационного характера являются:
1) доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работника;
4) доплаты молодым специалистам учреждения;
5) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями-районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.Работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) в следующих размерах:

2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным учреждения,

принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, определённой трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.3. Другие доплаты работникам образовательных организаций за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Доплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников учреждения:

№	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательные программы. за заведование учебными кабинетами,	

	мастерскими (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
2.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	до 15
3.	Педагогическим работникам организаций образования за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство центром воспитательной работы по месту жительства, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
4.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательному учреждению и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10
5.	За обслуживание вычислительной техники учителю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер, при условии отсутствия в штатном расписании должности, инженера (по вычислительной технике)	до 2

5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

5.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждении, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждении в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

5.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 5.1, 5.2, 5.3, 5.4 пункта 5 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты

ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:
1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2) надбавки за качество выполняемых работ;
3) надбавки за выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	Руководитель (директор)	до 200
2	Заместитель руководителя (директора)	до 180
3	Другие работники <*>	до 150

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливают руководителем Учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам Учреждения надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Учреждения): - муниципальный уровень - республиканский уровень - российский уровень	 до 3 до 4 до 5

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
2.	Руководителям и педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников.*

*<**> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.*

4. За качество выполняемых работ работникам учреждения могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

4.1. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся Учреждения устанавливаются педагогам дополнительного образования детей МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, реализующих программу, в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения представительного органа работников (Приложение 4) .

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников,

указанных в настоящем пункте Учреждения, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Единовременные выплаты, указанные в пункте 4 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

6. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, могут быть предусмотрены в локальном нормативном акте МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты .

7. В Учреждении надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

7.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий

на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более - независимо от продолжительности перерыва.

7.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Работникам Учреждения, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

7.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты с учетом мнения представительного органа работников. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

10.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника функционального (отраслевого) органа, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда организации.

Показатели эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяются приказом начальника МУ «Управления образования» администрации МОГО «Ухта».

8.Основания для установления работникам МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты надбавок за интенсивность и высокие результаты:

Приложение № 4а

8.1.Показат ели и крит ерии оценки эффект ивност и деят ельност и замест ит еля директ ора по учебно-воспит ат ельной работ е

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	Максимал ьное кол-во баллов
	Эффективность реализации дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ		**70**

8.1.1	Повышение показателей охвата детей в возрасте от 6 до 18 лет программами дополнительного образования	Организация работы по повышению охвата детей в возрасте от 6 до 18 лет программами дополнительного образования в рамках республиканской программы ПФДО	10
8.1.2	Реализация дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ на основе сетевого взаимодействия с дошкольными образовательными организациями, муниципальными организациями, реализующими программы начального общего, основного общего образования, среднего общего образования	Деятельность по повышению охвата детей в возрасте от 05 до 18 лет программами дополнительного образования через договора сетевого взаимодействия	10
8.1.3	Реализация дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ, направленных на: -выявление и развитие одарённых детей; -работу с детьми подросткового и старшего школьного возраста; - работу с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении.	Деятельность по увеличению дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ, направленных на: - выявление и развитие одарённых детей – 4 баллов; - работу с детьми подросткового и старшего школьного возраста – 3 баллов; - работу с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении -3 баллов	10
8.1.4	Наличие обучающихся, ставших победителями и призёрами интеллектуальных, творческих конкурсов	- на муниципальном уровне: 1 балл – от 1 до 3 призовых мест, 2 балла – от 4 до 7, 3 балла – более 7; - на республиканском уровне – 4 балла; - на федеральном или международном уровнях -5 баллов.	10
8.1.5	Наличие и реализация долгосрочных дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ (более четырёх лет)	Деятельность по увеличению контингента учащихся, занимающихся в учреждении более четырёх лет	5
8.1.6	Интенсивность труда, связанного с разработкой дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ	Деятельность, связанная с разработкой дополнительных общеобразовательных программы – дополнительных общеразвивающих программ, работа с педагогами в данном направлении: 5 – 10 программ - 5 баллов; 11 – 20 программ - 7 баллов; более 20 программ –10 баллов	10
8.1.8	Повышение уровня организации и контроля образовательного процесса	Мониторинг и усиление контроля за работой педагогов по улучшению образовательной и воспитательной деятельности в учреждении	5
8.1.9	Контроль за работой педагогов, работающих в работающих в разных помещениях города и пригородной зоне	Деятельность, связанная с разъездным характером работы по осуществлению контроля за работой педагогов, работающих в разных помещениях города и пригородной зоне	10
	Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципальной образовательной организации		45

8.1.10	Участие в инновационной деятельности: наличие научно-методических публикаций	- на муниципальном уровне -3 балла; - на республиканском и федеральном уровне -5 баллов	8
8.1.11	Представление опыта работы образовательного учреждения на базе МОО семинаров, совещаний, конференций и т.п.	- на муниципальном уровне -2 балла; - на республиканском и федеральном уровне -3 баллов	5
8.1.12	Участие и результативность МОО в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности и их результативность	- на муниципальном уровне -1-3 балла; - на республиканском всероссийском уровне -4-5 баллов российском	10
8.1.13	Личное участие заместителя директора по УВР в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях	- на муниципальном уровне -1-3 балла; - на республиканском и федеральном уровне - 4 балла	7
8.1.14	Высокие результаты методической и организационно-массовой работы образовательного учреждения	Деятельность, связанная с организацией методической работы – 5 баллов; организацией и проведением организационно-массовой работы образовательного учреждения (соревнований, конкурсов, слётов, фестивалей): - на муниципальном уровне -5 балла; - на республиканском и федеральном уровне -5 баллов	15
	Эффективность реализации государственно – общественного характера участия в управлении муниципальной образовательной организацией		10
8.1.15	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения	Соответствие информации, размещённой на сайте, требованиям законодательства, своевременное обновление информации	5
8.1.16	Результативность работы со средствами массовой информации	Деятельность, связанная со средствами массовой информации: 2 публикации -1 баллов; свыше 5 публикаций – 2 баллов; свыше 5 публикаций, в том числе в СМИ РК и РФ – 2 баллов	5
	Эффективность деятельности образовательной организации по кадровому обеспечению		55
8.1.17	Укомплектованность педагогическими кадрами	Отсутствие незамещённых вакансий	1
8.1.18	Доля педагогических работников, соответствующих требованиям ЕКС в части образования	Наличие у работников (100%) соответствующих требованиям ЕКС в части образования	4
8.1.19	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов в возрасте до 30 лет 10% и более; работа с новыми педагогическими кадрами, наставничество -5 баллов	5
8.1.20	Уровень квалификации	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 65% и выше-2 балла Наблюдается положительная динамика-1 балл	3
8.1.21	Профессиональное развитие	Участие и результативность педагогов в конкурсах профессионального мастерства: - на муниципальном уровне («Лестница успеха» и другие)- 1-2 балла; на республиканском уровне (Сердце отдаю детям» и другие) - 3-4 балла; - на федеральном уровне (Сердце отдаю детям» и другие)-4-5 балла	5

8.1.22	Исполнение обязанностей заведующего кадровой службы, работа в системе АРИСМО, ГИС ЭО	Деятельность, связанная с исполнение обязанностей заведующего кадровой службой - 4 балла; - работа в системе АРИСМО - 4 балла; - работа в системе ГИС ЭО - 4 балла	12
8.1.23	Исполнение обязанностей временно отсутствующего администратора учреждения	Деятельность, связанная с исполнение обязанностей временно отсутствующего администратора учреждения за дополнительный объём работы – 30 баллов	30
Максимальное количество баллов (%)			**180**

Приложение № 4б

8.2.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заместителя директора по безопасности труда и жизнедеятельности

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
	Эффективность обеспечения условий осуществления образовательной деятельности, в том числе направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательной деятельности		**11**
8.2.1	Создание условий для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья; организация обучения детей с особыми образовательными потребностями (дети с инвалидностью)	Организация работы по повышению охвата детей в возрасте от 6 до 18 лет программами дополнительного образования в рамках республиканской программы ПФДО Обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых созданы особые условия: - до 5 учащихся – 1 балл; - от 5 до 10 учащихся -2 балла; - более 10 учащихся - 3 балла	5 3
8.2.2	Практическая безопасность среды пребывания участников образовательной деятельности в здании и на территории учреждения	Отсутствие фактов травматизма учащихся -2 балла; Отсутствие фактов травматизма сотрудников -1 балл	3
	Эффективность деятельности образовательной организации по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся		**16**
8.2.3	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся	Организация детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей – 3 балла; Организация лагерей труда и отдыха – 3 балла; Организация трудовых отрядов – 2 балла	8
8.2.4	Организация каникулярного образовательного отдыха, практики (поездки, соревнований, профильные лагеря, специализированные смены и др.)	Курирование работы по организации каникулярного образовательного отдыха обучающихся -3 балла; Организация работы по разработке дополнительных общеобразовательных программ-дополнительных общеразвивающих программ, других локальных актов по организации каникулярного образовательного отдыха обучающихся – 5 балла	8
	Эффективность финансово – экономической и имущественной деятельности муниципальной образовательной организации		**20**
8.2.5	Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	Своевременное и качественное выполнение планов финансово-хозяйственной деятельности	10
8.2.6	Соблюдение требований 44- ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайтах: www.zakupki.gov.ru	Соблюдение требований 44- ФЗ в части размещения соответствующей информации на сайтах: www.zakupki.gov.ru	10

	Эффективность обеспечения условий безопасности труда и жизнедеятельности в образовательном учреждении		**133**
8.2.7	Предупреждение и недопущение террористических актов, пожаров и других ЧС	Отсутствие фактов террористических актов, пожаров и других ЧС, отсутствие нарушений и предписаний по устранению нарушений по пожарной безопасности -15 баллов	15
8.2.8	Мониторинг и положительная динамика организации работы по улучшению условий охраны труда	Отсутствие фактов нарушений охраны труда, отсутствие нарушений и предписаний по устранению нарушений по охране труда -15 баллов	15
8.2.9	Вовлечение обучающихся в творческие конкурсы, олимпиады, смотры, связанные с обеспечением безопасности жизнедеятельности	Участие обучающихся в творческих конкурсах, олимпиадах, смотрах, связанные с обеспечением безопасности жизнедеятельности (по ПДД, ПБ и т.д.) Подготовка конкурсной документации -на муниципальном уровне -2 баллов; - на республиканском и всероссийском уровне -3 баллов	5
8.2.10	Соблюдение пропускного режима для обучающихся и работников учреждения, наличие и ведение журналов посещения помещений	Сотрудничество учреждения с охранными структурами Отсутствие фактов нарушения пропускного режима: - нарушений нет-5 баллов; - есть нарушения – 0 баллов; - регулярное ведение журналов учёта посещения помещений -5	10
8.2.11	Качественное и своевременное ведение документации по безопасности труда и жизнедеятельности, по охране труда	Наличие полного пакета необходимой документации по безопасности труда и жизнедеятельности, по охране труда: - отсутствие замечаний при проверках -5 баллов; - полный пакет, своевременная и качественная сдача отчётности – 5 баллов	10
8.2.12	Обновление наглядной информации по безопасности труда и жизнедеятельности на стендах в помещениях учреждения	Регулярная и своевременная смена информации по безопасности труда и жизнедеятельности на стендах в помещениях учреждения: - есть всё в наличии (инструктажи, информация и т.д.)-6 баллов; - отсутствие какой-либо информации – 2 балла; - нет-0 баллов	6
8.2.13.	Наличие методических и дидактических разработок по безопасности труда и жизнедеятельности	Факт наличия: -есть -5 баллов; - нет - 0 баллов	5
8.2.14	Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения по безопасности труда и жизнедеятельности	Соответствие информации, размещённой на сайте, требованиям законодательства по вопросам по безопасности труда и жизнедеятельности, своевременное обновление информации – 5 баллов	5
8.2.15	Личное участие заместителя директора по безопасности труда и жизнедеятельности в конкурсах, проектах, научно-практических конференциях, соревнованиях, поездках	- на муниципальном уровне -3 балла; На республиканском и всероссийском уровнях -7 баллов	7
8.2.16	Наличие высокого уровня организации и контроля образовательного процесса по безопасности труда и жизнедеятельности	Деятельность, связанная с организацией и контролем образовательной деятельности в учреждении по вопросам безопасности труда и жизнедеятельности - 5 баллов	5
8.2.17	Контроль за работой педагогов и других сотрудников учреждения, работающих в разных помещениях города и пригородной зоне	Деятельность, связанная с разъездным характером работы по осуществлению контроля образовательного процесса по безопасности труда и жизнедеятельности – 10 баллов	10

8.2.18	Наличие высокого уровня по информационной безопасности в учреждении	Деятельность, связанная с организацией информационной безопасности в учреждении. Наличие документации -5 баллов	5
8.2.19	Выполнение требований по соблюдению санитарно-гигиенических. Технико-безопасных требований	Деятельность, связанная с организацией и контролем выполнения требований по соблюдению санитарно-гигиенических, технико-безопасных требований в учреждении. Наличие документации- 5 баллов	5
8.2.20	Исполнение обязанностей временно отсутствующего администратора учреждения	Деятельность, связанная с исполнение обязанностей временно отсутствующего администратора учреждения за дополнительный объём работы	30
Максимальное количество баллов (%)			**180**

Приложение № 4в

8.3.Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов дополнительного образования

<table>
<tr><th>№ п/п</th><th>Показатели, критерии</th><th>Максимальное кол-во баллов</th></tr>
<tr><td colspan="3">Повышение качества результатов деятельности педагога - 30 баллов</td></tr>
<tr><td>8.3.1</td><td>Доля обучающихся, завершивших обучение по итогам учебного года, от общей численности списочного состава:
- от 98% до 100% - 5 баллов;
- от 95% до 97,9 % - 4 балла;
- от 92% до 94,9% - 3 балла;
- от 89% до 91,9% - 2 балла;
- от 86% до 88,9% - 1 балл;
- менее 85% - 0 баллов.</td><td>5</td></tr>
<tr><td>8.3.2</td><td>Доля обучающихся, освоивших дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающих программы на оптимальном и достаточном уровнях по итогам учебного года, от общей численности обучающихся у данного педагога:
- от 90% до 100% - 5 баллов;
- от 85% до 89,9% - 4 балла;
- от 80% до 84,9% - 3 балла;
- от 75% до 79,9% - 2 балла;
- от 70% до 74,9% - 1 балл;
- менее 70% - 0 баллов.</td><td>5</td></tr>
<tr><td>8.3.3</td><td>Подготовка участников, победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований, слётов, выставок.
<table>
<tr><th>Уровень проведения</th><th>Подготовка участников</th><th>Подготовка победителей призеров</th></tr>
<tr><td>Международный, федеральный</td><td>4</td><td>10</td></tr>
<tr><td>Республиканский</td><td>3</td><td>8</td></tr>
<tr><td>Муниципальный</td><td>2</td><td>6</td></tr>
<tr><td>Уровень учреждения</td><td>1</td><td>2</td></tr>
</table></td><td>10</td></tr>
</table>

8.3.4	Деятельность педагога по увеличению контингента учащихся, занимающихся в детском объединении более четырёх лет. Наличие и реализация долгосрочных дополнительных общеобразовательных программ - дополнительных общеразвивающих программ (более четырёх лет): 1 программа – 3 балла; 2 программы - 5 баллов; 3 программы - 7 баллов; 4 программы – 10 баллов.	10
Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения – 25 баллов		
8.3.5	Своевременность и качество составления дополнительных общеобразовательные программы – дополнительных общеразвивающих программ, заполнения журналов, подготовки отчетов о реализации программ и мероприятий: - отсутствие замечаний – 5 баллов; - наличие замечаний – 0 баллов.	5
8.3.6	Доля городских мероприятий (конкурсов, акций, фестивалей, соревнований и пр.), в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога, от общей численности мероприятий по направленности (технической или художественной) деятельности педагога: - от 80 % до 100% - 5 баллов; - от 60% до 79,9% - 4 балла; - от 40% до 59,9% - 3 балла; - от 20% до 39,9% - 2 балла; - менее 20 % - 1 балл.	5
8.3.7	Регулярное предоставление информации на сайт учреждения о проведённых мероприятиях, проведённых в детском объединении (фотографии, статьи, методические разработки) - 5 баллов.	5
8.3.8	Ведение собственной странички детского объединения в социальных сетях. Использование электронных образовательных ресурсов в педагогическом процессе: - систематическое - 5 баллов; - фрагментарное - 1 балл; - не используется - 0 баллов.	5
8.3.9	Повышение квалификации за последние 3 года без привлечения ресурсов учреждения: - обучение в магистратуре, профессиональная переподготовка - 3; - прохождение курсов повышения квалификации - 2 .	5
Повышение открытости образовательного учреждения - 35 баллов		
8.3.10	Доля обучающихся, принявших участие в социально значимых мероприятиях, социокультурных проектах (волонтёрское объединение) от общей численности учащихся: - от 75 % до 100% - 3 балла; - от 50% до 74,9% - 2 балла; - менее 49,9% - 1 балл.	3
8.3.11	Участие в сетевом взаимодействии между ОО: Реализация педагогом дополнительных общеобразовательные программы – дополнительных общеразвивающих программ на основе сетевого взаимодействия с дошкольными образовательными организациями, муниципальными организациями, реализующими программы начального общего, основного общего, среднего общего образования -2 балла; Участие в мероприятиях, организованных совместно с социальными партнерами в рамках реализации дополнительной образовательной программы – дополнительных общеразвивающих программ (на уровне учреждения и выше) – 2 балла; Руководство городским методическим объединением или другим профессиональным объединением педагогов дополнительного образования – 2 балла.	6

8.3.12	Участие в экспертной деятельности: Участие в работе жюри: - на муниципальном уровне и выше - 2 балла; - на уровне учреждения - 1 балл.	3
8.3.13	Участие в работе комиссий, экспертных групп: - на муниципальном уровне и выше - 2 балла; - на уровне учреждения - 1 балл.	3
8.3.14	Участие в представлении опыта учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: Участие в конкурсах профессионального мастерства «Лестница Успеха», «Сердце отдаю детям»: - федеральный уровень - 4 балла; - республиканский уровень - 3 балла; - муниципальный уровень - 2 балл - уровень учреждения - 1 балл.	4
8.3.15	Проведение мастер - классов, открытых мероприятий: - республиканский уровень - 3 балла; - муниципальный уровень - 2 балла; - на уровне учреждения - 1 балл.	3
8.3.16	Участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, тематические выступления на педсоветах, общих родительских собраниях, подготовка методических публикаций: - межрегиональный уровень - 4 балла; - республиканский уровень - 3 балла; - муниципальный уровень - 2 балла; - на уровне учреждения - 1 балл. - публикации (в том числе в электронном виде) - 5 балла.	5
8.3.17	Наставничество: - работа с педагогами дополнительного образования в возрасте до 30 лет, имеющих стаж работы по специальности не более 3 лет – 2 балла; - работа с педагогами дополнительного образования - стажистами – 2 балла;	4
8.3.18	Наличие наград, грамот, благодарственных писем, не учтенных при установлении повышающего коэффициента квалификации: - Грамота, благодарственное письмо Министерства образования и молодёжной политики РК – 4 балла; - Грамота, благодарственное письмо Главы МОГО «Ухта», администрации МОГО «Ухта» -3 балла; - Грамота, благодарственное письмо МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» - 2 балла; - Грамота, благодарственное письмо МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты -1 балл.	4
	Обеспечение индивидуального подхода при реализации дополнительных общеобразовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ – 40 баллов	
8.3.19	Реализация дополнительных общеобразовательные программы – дополнительных общеразвивающих программ, направленных на: - выявление и развитие одарённых детей – 5 баллов; - работу с детьми подросткового и старшего школьного возраста– 5 баллов; - работу с детьми из семей «группы риска», находящихся в социально опасном положении– 5 баллов; - работу с детьми с ограниченными возможностями, с инвалидностью – 5 баллов.	20
8.3.20	Доля обучающихся, вовлеченных педагогом в проектную деятельность, от общей численности обучающихся у данного педагога: от 90 % до 100% - 5 баллов; - от 80% до 89,9% - 4 балла; - от 70% до 79,9% - 3 балла; - от 60% до 69,9% - 2 балла;	5

	- менее 60 % - 1 балл.	
8.3.21	Ведение журнала индивидуальных достижений (портфолио) обучающихся, летописи (фотоальбомов) достижений детского объединения: - систематическое – 3 балла; - фрагментарное – 2 балл; - не ведётся – 0 баллов.	3
8.3.22	Отсутствие фактов травматизма учащихся в детском объединении: отсутствуют факты травматизма - 2 балла; снижение в сравнении с предыдущим периодом - 1 балл; рост количества фактов травматизма - 0 баллов.	2
8.3.23	Удовлетворенность родителей деятельностью педагога. Оценивается по результатам анкетирования родителей (мониторинг). При наличии обоснованных жалоб родителей, поступивших в отчетный учебный год, значение показателя приравнивается нулю.	10
Эффективность деятельности педагога дополнительного образования в организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда учащихся – 10 баллов		
8.3.24	Участие в организации детских оздоровительных лагерей с дневным пребыванием детей – 3 балла; Организация лагерей труда и отдыха – 3 балла.	6
8.3.25	Участие в организации работы по формированию дополнительных образовательных программ – дополнительных общеразвивающих программ по организации каникулярного образовательного отдыха, практики – 4 балла.	4
Эффективность финансово – экономической и имущественной деятельности детского объединения – 10 баллов		
8.3.26	Наличие платных образовательных услуг (сертифицированных программ по программе ПФДО) в детском объединении, у данного педагога - 5 баллов	5
8.3.27	Привлечение внебюджетных средств (спонсорская помощь, добровольные родительские пожертвования) - 5 баллов.	5
Максимальное количество баллов (%)		**150**

Приложение № 4г

8.4. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Показатели, критерии	Максимальное кол-во баллов
8.4.1	Интенсивность труда по подготовке и сдаче в архив учреждения документальных материалов, законченные делопроизводством, регистрационную картотеку или компьютерные банки данных, составляет описи дел, передаваемых на хранение в архив	30
8.4.2	Работа в системе ПФДО: оформление документов по сертификатам и персонифицированному учёту, сведений об обучающихся.	30

8.4.3	Оформление документов кадровой службы: трудовых книжек, личных дел, личных карточек работника (форма № Т-2) и т.д. Составление отчетности по военнообязанным	20
8.4.4	Оформление документов по персонифицированному учёту сведений на работающих и оформление документов для назначения и пересмотра пенсий работникам учреждения	5
8.4.5	За увеличение объёма работы, в связи с удалённым расположением помещений МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты	10
8.4.6	Выполнение функций по социальному страхованию	5
8.4.7	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, производственных совещаний, общих собраний трудового коллектива, ведение протоколов	10
8.4.8	Работа в системе ГИС ЭО. Дополнительный объем работы по оформлению документов вновь прибывших учащихся.	25
8.4.9	Выполнение разовых поручений администрации МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, не связанных с должностными обязанностями, решающих локальные вопросы, проблемы учреждения	15
Максимальное количество баллов (%)		**150**

.

Приложение № 4д

8.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Показатели, критерии	Максимальное кол-во баллов
8.5.1	Выполнение особо сложных работ, требующих инженерной подготовки. Выполнение конструкторских работ: разработка чертежей мебели и приспособлений при оборудовании рабочих и подсобных помещений, а также учебных кабинетов	30
8.5.2	Высокую результативность, качество работы и напряженность труда: поддержание в надлежащем состоянии помещений центра. Проведение текущих ремонтных работ разного профиля (мелкий ремонт оборудования).	20
8.5.3	Подготовку помещений центра к новому учебному году: проведение покрасочных и ремонтных работ	30
8.5.4	За увеличение объёма работы, в связи с удалённым расположением помещений МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты	40
8.5.5	Выполнение разовых поручений администрации МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, не связанных с должностными обязанностями, решающих локальные вопросы, проблемы учреждения	30
Максимальное количество баллов (%)		**150**

Приложение № 4е

8.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Показатели, критерии	Максимальное кол-во баллов
8.6.1	Высокая результативность, качество работы, содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями: отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	15

8.6.2	Дополнительный объём работы, связанной с проведением массовых мероприятий в дни школьных каникул, реагирование на внештатные ситуации	50
8.6.3	Подготовку помещений Центра к новому учебному году: проведение покрасочных и ремонтных работ (1 раз в год)	50
8.6.4	Выполнение разовых поручений администрации МУ ДО «ЦЮТ» г.Ухты, не связанных с должностными обязанностями, решающих локальные вопросы, проблемы учреждения	20
8.6.5	Деятельность, связанная с разъездным характером работы по разным помещениям Центра в городе и пригородной зоне	10
8.6.6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Центра	5
Максимальное количество баллов (%)		**150**

8.7. ПРЕМИИ И ДРУГИЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Единовременная премия назначается в абсолютном размере за высокую результативность, качество работы и напряженность труда по итогам работы за определенный отчетный период (квартал, учебную четверть (1-3), полугодие, учебный календарный год)

до 50 000 рублей (при наличии средств):

8.7.1 за стабильность (рост) качества обучения учащихся в группе - до 5 000 рублей;

8.7.2 за стабильность (рост) качественных показателей по итоговой аттестации - до 5 000 рублей;

8.7.3 по результатам участия в федеральных, республиканских, муниципальных соревнованиях, конкурсах, фестивалях, а также за качественную подготовку, проведение, мероприятий:

учрежденческих - до 10 000 рублей;
муниципальных - до 20 000 рублей;
республиканских - до 35 000 рублей;
федеральных - до 50 000 рублей.

8.7.4 за качественную работу в экспертном совете – до 5 000 рублей;

8.7.5 проведение мастер - классов, открытых мероприятий - до 10 000 рублей.

8.7.6 за подготовку помещений к новому учебному году – до 10 000 рублей;

8.7.7 за развитие учебно-материальной базы через развитие социального партнерства – до 10 000 рублей;

8.7.8 за выполнение разовых поручений администрации Центра, не связанных с должностными обязанностями, решающих локальные вопросы, проблемы учреждения – до 10 000 рублей;

8.7.9 в связи с профессиональными праздниками и с юбилейными датами (при наличии средств из внебюджетного фонда и из средств, приносящей доход деятельности) - до 10 000 рублей.