

Приложение № 6 к коллективному договору

Утверждено приказом от 30.08. 2024г.

№ 01-04/60

С учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации

Протокол от 26.08. 2024г. № 21

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**

**Центра «Истоки»**

**1. Общие положения.**

* 1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля» (далее - Положение о системе оплаты труда работников отрасли), Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования, Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром «Истоки» (далее - Учреждение) утверждается Положение о системе оплаты работников (далее – Положение), которое устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников.
  2. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.
  3. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, методику установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива, профсоюзным комитетом и руководством учреждения.
  4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов, установленных муниципальным законодательством, по разным категориям работников;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- положений Регионального и Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования;

- мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работника предусматривают:

- размер должностного оклада (ставки заработной платы);

- условия и порядок установления компенсационных выплат;

- условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));

- порядок установления выплат социального характера.

Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

* 1. В Учреждении применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.
  2. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.

Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

1. **Финансовое обеспечение оплаты труда.**
   1. Финансовое обеспечение оплаты труда в Учреждении осуществляется:

- за счет средств областного бюджета;

- за счет средств городского бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Учреждения, установленный фе­деральным законом, обеспечивается:

- за счет средств областного бюджета;

- за счет средств городского бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности.

1. **Размеры должностных окладов (ставок заработной платы).**
   1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утвержденной должностной инструкцией.
   2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчета должностных окладов работников муниципальных образовательных учреждений системы образования города Ярославля (приложение к решению муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля»).
   3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по про­фессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.
   4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения.
   5. Основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Учреждения является базовый оклад, размер которого устанавливается муниципальным нормативным актом дифференцированно по категориям работников. К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются по­вышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда работников отрасли.

3.6. К повышающим коэффициентам относятся:

● **для руководящих работников:**

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр):

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Коэффициент в зависимости от группы |
| 1 | 3,33 |
| 2 | 2,78 |
| 3 | 2,23 |
| 4 | 1,88 |

Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется департаментом образования мэрии города Ярославля.

- коэффициент по занимаемой должности (Кд):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей работников | Коэффициент в зависимости от занимаемой должности |
| Директор | 1,0 |
| Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 0,8 |
| Главный бухгалтер | 0,75 |
| Заведующий отделом, заведующий методическим отделом, заведующий организационно-массовым отделом, руководитель структурного подразделения | 0,6 |

- коэффициент стажа руководящей работы (Кс):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж руководящей работы\* | Коэффициент стажа |
| От 0 до 5 лет | 0,2 |
| От 5 лет и более | 0,8 |

\* подсчет стажа руководящей работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

Должностные оклады руководящих работников с учетом коэффициентов рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x ([Кгр](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1F0OFsAK) x [Кд](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1FFOFs9K) + [Кс](consultantplus://offline/ref=C0444BBE2C27F8C795644CC1F4E5AB8F35C58216F655D5431450ABEDB8A6DB59DBF224A9ECC377F590B9F1FEOFs8K)))

● **для педагогических работников:**

- коэффициент уровня образования (Ко):

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Коэффициент в зависимости от уровня образования |
| Высшее профессиональное образование | 0,1 |

- коэффициент стажа работы (Кс):

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы\*\* | Коэффициент стажа |
| От 0 до 10 лет | 0,1 |
| От 10 до 15 лет | 0,2 |
| От 15 лет и более | 0,3 |

\*\* подсчет стажа педагогической работы производится в соответствии с Порядком определения стажа педагогической, руководящей работы (приложение № 1 к Положению)

- коэффициент напряженности (Кн):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Коэффициент напряженности |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Методист | 0,1 |
| 2 | Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, концертмейстер, тьютор | 0,05 |
| 3 | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | 0,25 |

- коэффициент квалификационной категории (Ккв):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Коэффициент квалификационной категории \*\*\* |
| I | 0,4 |
| Высшая | 0,8 |

\*\*\* При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается коэффициент 0,2 на срок два года:

- выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

- коэффициент специфики работы учреждения (Ксп) (условия для повышения базовых окладов предусмотрены п.3.8 Положения).

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов педагогическим работникам рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x (1 + [Ко](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Dh802K) + [Кс](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Dh80EK) + [Ккв](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Ch805K) + [Кн](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Bh807K))).

● **для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников:**

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень профессиональной квалификационной группы | Коэффициент уровня |
| Первый | 0,8 |
| Второй | 0,96 |
| Третий | 1,12 |
| Четвертый | 1,92 |

- коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Коэффициент квалификационного уровня |
| 1 | 2 |
| Профессии рабочих: |  |
| Первый | 0,31 |
| Второй, третий | 0,23 - 0,47 |
| Четвертый | 0,39 - 0,55 |
| Учебно-вспомогательный персонал: |  |
| Первый, второй | 0,31 - 0,55 |
| Должности работников физической культуры и спорта, культуры, искусства и кинематографии |  |
| Первый | 0,31 - 0,55 |
| Второй | 0,47 - 0,71 |
| Должности специалистов и служащих: |  |
| Первый | 0,39 - 0,63 |
| Второй | 0,43 - 0,67 |
| Третий | 0,47 - 0,71 |
| Четвертый | 0,51 - 0,75 |
| Пятый | 0,55 - 0,79 |

Должностные оклады с учетом коэффициентов работникам, относящимся к рабочим и учебно-вспомогательному персоналу, рассчитываются по формуле: (Базовый оклад x (Кугр + [Ккв](consultantplus://offline/ref=B66827187580A01226EE1368F24B5352EDC410A8D639A4536F9BEFB2A4C9C872E3DEC15AD8A12BC051CEE53Ch805K)у)).

Профессии рабочих квалификационной группы первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Грузчик, дворник, уборщик служебных помещений |

Профессии рабочих квалификационной группы второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
|  | Наименование должности |
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го - 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=1ADF1C2D78E98BBACA13ACB2577BF825B67C0E7D97DFD339B465A4BDCD95C0B2EA06AB7506CCA505EED69D8Fa9eAM) работ и профессий рабочих (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, электрик); гардеробщик, сторож, вахтер, костюмер |

Должности работников культуры, искусства и кинематографии квалификационной группы третьего уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Звукооператор, осветитель |
| 2 | Художественный руководитель, хормейстер |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы первого уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Секретарь, делопроизводитель |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы второго уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Художник, лаборант, ассистент по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья |

Должности специалистов и служащих квалификационной группы третьего уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должности |
| 1 | Бухгалтер, программист, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, системный администратор, контрактный управляющий |
| 3 | Главные специалисты в отделах |

* 1. Коэффициентом специфики работы Учреждения предусмотрено повышение должностных окладов (ставок заработной платы) за специфику работы в Учреждении на определенный процент (коэффициент специфики работы).

Перечень условий для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) и размер повышений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень условий для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) | Размеры повышений |
| 1 | Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее  5 лет, заключившим трудовой договор с Учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение  5 лет.  Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:  - по основным общеобразовательным программам - лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;  - по дополнительным общеобразовательным программам – лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения | 30%  Кср = 1,3 |

3.8. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

* 1. Стаж руководящей и педагогической работы определяется в соответствии с Порядком подсчета стажа для установления должностных окладов работников (приложение 1 к Положению).
  2. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и повышений должностных окладов работникам Учреждения назначаются директором учреждения и устанавливаются приказом по учреждению.
  3. При расчете должностных окладов с учетом коэффициентов работникам Учреждения округление до целых производится по правилам округления.

1. **Выплаты компенсационного характера.**
   1. Виды компенсационных выплат в учреждении устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении  
      о системе оплаты труда работников отрасли, настоящем Положении и коллективном договоре:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки | Размеры повышений, доплат и надбавок |
| За работу в ночное время | 35% часовой тарифной ставки  в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=212EA143A4C9A6597D4C3D64CC365F350DAE9809BFAFBBEBD559BF3C51CAC2ED61E515B9D4m2rEM), [154](consultantplus://offline/ref=212EA143A4C9A6597D4C3D64CC365F350DAE9809BFAFBBEBD559BF3C51CAC2ED61E515BFD428B9B4m0rCM) Трудового кодекса Российской Федерации |
| За работу в выходные и нерабочие праздничные дни | за работу в праздничные дни:  - работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам - в размере двойной часовой тарифной ставки |
| за работу в выходные и праздничные дни:  - работникам, получающим должностной оклад – в размере двойной дневной ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада |
| За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | от 4 до 12% тарифной ставки (оклада) в соответствии с результатами специальной оценки условий труда |
| Работникам, переведенным на суммированный учет рабочего времени, за время работы, выполняемой сверх нормы рабочего времени, установленной производственным календарем, в учетном периоде | за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.  Время работы, произведенной сверх нормы рабочего времени в выходные и праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере. |

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах.

4.3. Все компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в размерах, предусмотренных коллективным договором и настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. **Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т. п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат | Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов |
| 1 | Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды министерств Российской Федерации, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия), и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности\*\*\*\* | 10% |
| 2 | Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации\*\*\*\* | 15% |
| 3 | Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения\*\*\*\* | 20% |
| 4 | Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: |  |
| - кандидата наук | 3000 руб. |
| - доктора наук | 7000 руб. |
| В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.  В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки. |  |

\*\*\*\* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2. При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 3 таблицы или 1, 2 и 3 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 3 таблицы.

Порядок выплат, предусмотренных пунктами 1, 2, 3, при совмещении профессий (должностей), увеличении объема выполняемых работ, при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается по соглашению сторон трудового договора, в соответствии с условиями, предусмотренными дополнительным соглашением к трудовому договору.

* 1. **Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.**
  2. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника учреждения, установлен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников отрасли:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень выплат | Размер выплат (процент к должностному окладу)/ размер ежемесячных выплат, рублей |
| 1 | Выплаты за: |  |
|  | - проведение тематических утренников, праздников, игр, фестивалей и других массовых мероприятий | до 10% |
|  | - разработку методических и дидактических материалов | до 10% |
|  | - создание интерьера, за оформление учебных кабинетов и залов (помещений) Учреждения в соответствии с реализуемой программой | до 15% |
|  | - подготовку обучающихся, которые показывают высокие достижения в образовании, творчестве, спорте | до 15% |
|  | - заведование оборудованными учебными кабинетами | до 15% |
|  | - оказание психолого-педагогической помощи семьям | до 20% |
|  | - заведование зооуголком | до 50% |
|  | - выполнение ремонтных работ | до 50% |
|  | - разработку учредительных документов | до 50% |
|  | - работу на различных WEB-ресурсах и с программными комплексами | до 50% |
|  | - выполнение общественной работы | до 50% |
|  | - наставничество | до 40% |
|  | - работу по заключению договоров, ведение документации по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности | до 50% |
|  | - ведение документации по антитеррористической безопасности | до 50% |
|  | - разработку служебной документации | до 20% |
|  | - работу в комиссиях | до 20% |
|  | - участие в работе по благоустройству помещений и территории  - подготовку Учреждения к новому учебному году | до 20%  до 20% |
|  | - выполнение работ по оформлению выставок, изготовлению атрибутов к массовым мероприятиям | до 30% |
|  | - погрузочно-разгрузочные работы | до 20% |
|  | - руководство профсоюзной организацией | до 30% |

1. **Оплата дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором).**
   1. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.
   2. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).
   3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.
   4. 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).
   5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
   6. 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.
   7. Размер оплаты выполнения дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) устанавливается по соглашению сторон в виде доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах и оформляется приказом директора Учреждения.
2. **Оплата за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.**
   1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев:

- размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов; оплата за данные часы производится по должностному окладу (ставке заработной платы), установленному по замещаемой должности исходя из уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории педагогического работника, исполняющего обязанности временно отсутствующего работника.

8.2. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

1. **Стимулирующие выплаты и выплаты социального характера.**

Порядок установления и назначения стимулирующих выплат и выплат социального характера отражен в отдельных Положениях — «О стимулирующих выплатах (надбавках и доплатах) постоянного (временного) характера», «О стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера», «О выплатах социального характера» (приложения 2–4 соответственно к Положению), которые являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

Объем средств на указанные выплаты определяется в соответствии с пунктом 11.8 Положения.

1. **Оплата труда директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**
   1. Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором Учреждения и департаментом образования мэрии города Ярославля.
   2. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.
   3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.
   4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учетом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.
   5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6 раз.
2. **Порядок формирования штатного расписания и фонда оплаты труда.**
   1. Штатное расписание учреждения составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц (учебных часов), сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования г. Ярославля, и коллективным договором, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
   2. Штатное расписание работников учреждения разрабатывается и утверждается приказом в следующих случаях:

- начало календарного года (на первое января) в случае внесения изменений;

- начало учебного года (на первое сентября);

- сокращение штата;

- повышение заработной платы (должностных окладов) и другие изменения.

11.3. Изменения в штатное расписание Учреждения по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Учреждению.

* 1. Объем средств на оплату труда работников определяется Учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

11.5. Фонд оплаты труда формируется ежегодно на основании тарификации работников Учреждения и включает в себя выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда работников отрасли:

- должностные оклады (ставки заработной платы);

- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и особые условия работы;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

11.6. Фонд оплаты труда формируется по источникам финансового обеспечения.

11.7. При расчете фонда оплаты труда в обязательном порядке указывается размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.8. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется и согласовывается учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

11.9. Ежемесячный контроль за фактическим расходованием фонда оплаты труда и его экономией ведется бухгалтерией.

1. **Порядок проведения тарификации педагогических работников.**
   1. Тарификация педагогических работников – это определение размера оплаты труда работнику в зависимости от образования, стажа работы, коэффициента напряженности, квалификационной категории, установленных в соответствии с требованиями к квалификации, и распределяемой на каждый учебный год учебной нагрузки с учетом установленных работнику доплат и надбавок.
   2. Тарификация педагогических работников проводится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.
   3. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из определенной учебной (педагогической) нагрузки и порядка, определенного разделом 3 настоящего Положения.
   4. Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с порядком, определенным разделом 4 настоящего Положения.
   5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. выплаты, предусмотренные действующими муниципальными и региональными нормативными правовыми актами, устанавливаются в соответствии с порядком, определенным разделом 5 настоящего Положения.
   6. Изменения в тарификационные списки могут вноситься при изменении у педагогических работников:

- показателей, влияющих на установление размера должностного оклада, повышений должностного оклада, надбавок и доплат;

- размера компенсационных выплат в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- при присвоении почетного звания, ученой степени и т.п.;

- при изменении объема учебной (педагогической) нагрузки.

12.7. Изменение размера должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической (руководящей) работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени – со дня присуждения комиссией ученой степени.

12.8. При наступлении права у работника на изменение размера оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда или должностного оклада, производится со дня, следующего за днем окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

* 1. Бухгалтерия:

- вносит в тарификационный список по соответствующим графам сведения, подлежащие отображению в обязательном порядке:

а) фамилия, имя и отчество работника;

б) наименование должности, преподаваемого предмета;

в) об образовании (наименование учебного заведения и дата его окончания);

г) о ставке заработной платы за установленную норму часов;

д) об установленных надбавках (указываются в процентах и рублях);

е) о ставке заработной платы в месяц с учетом установленного объема педагогической работы в неделю;

ж) об установленных компенсационных выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (указываются в процентах и рублях);

з) об общей сумме заработной платы в месяц;

и) другие сведения в тарификационном списке;

- проверяет соответствие объема финансового обеспечения Учреждения с фондом оплаты труда в целом по Учреждению, сформированного с учетом результатов проведенной тарификации.

* 1. Сформированный тарификационный список подписывается главным бухгалтером и передается на утверждение директору Учреждения.
  2. Директор Учреждения проверяет заполненный и подписанный тарификационный список, утверждает в установленном порядке и передает в бухгалтерию.
  3. Директор Учреждения обязан ознакомить работников с результатами проведения тарификации, заключив дополнительное соглашение с каждым работником, у которого были произведены существенные изменения условий трудового договора, в том числе в части изменения условий и размера оплаты труда.

1. **Другие вопросы оплаты труда.**

13.1. Оплата труда работников Учреждения производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.

13.2. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, расчет часовой тарифной ставки производится исходя из должностного оклада, установленного по соответствующей должности, деленного на норму рабочего времени по производственному календарю при 40-часовой рабочей неделе соответствующего месяца работы. При этом месячной нормой рабочего времени для данных работников является количество рабочего времени, установленное производственным календарем.

13.3. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска при увольнении работника, подлежащих оплате при расчете денежной компенсации, округление целых дней производится в пользу работника.

**14. Порядок оплаты труда при совместительстве.**

* 1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.
  2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырех) часов в день (в соответствии со статьей 60.1 и статьей 282 ТК РФ). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.
  3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.
  4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
  5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные для стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера.
  6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
  7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

1. **Особенности использования Фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности.**
   1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг в рамках уставной деятельности, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием за счет средств бюджета, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом при необходимости утверждается временное штатное расписание.
   2. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор по должности в соответствии с утвержденным штатным расписанием, и на него распространяются права и обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
   3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании табеля учета использования рабочего времени. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.
   4. Формирование фонда оплаты труда работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, производится в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами согласно проведенной калькуляции.
   5. Выплата стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий и вознаграждений) и выплат социального характера работникам, занятым предоставлением платных дополнительных образовательных услуг, из бюджетных средств не допускается.

**16. Заключительные положения.**

16.1. Положение принимается на общем собрании работников по согласованию с профсоюзной организацией работников, утверждается приказом директора Учреждения и доводится до сведения работников под роспись. Положение является неотъемлемой частью к Коллективному договору в виде приложения к нему. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

16.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения общего собрания работников (статья 53 ТК РФ) и (или) профсоюзного органа Учреждения.

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников

**Порядок**

**подсчета стажа для установления должностных окладов работников**

**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**

**Центра «Истоки»**

**I. Порядок определения стажа руководящей работы.**

1. **Порядок исчисления стажа руководящей работы.**
   1. Исчисление стажа руководящей работы руководящих работников Учреждения

осуществляется в следующем порядке:

-периоды, засчитываемые в стаж руководящей работы, суммируются независимо от наличия и продолжительности перерывов в работе (службе) или иной деятельности;

-стаж руководящей работы исчисляется в календарном порядке (в годах, месяцах, днях);

-документами, подтверждающими стаж руководящей работы, являются:

а) трудовая книжка;

б) при отсутствии трудовой книжки, а также в случаях, когда в трудовой книжке содержаться неправильные или неточные записи, либо содержатся записи об отдельных периодах деятельности – справки с места работы (службы), из архивных учреждений, выписки из приказов и других документов, подтверждающих трудовой стаж;

в) военный билет либо справки военных комиссариатов в подтверждение стажа военной службы;

г) решение суда.

* 1. Решение об установлении размера оплаты труда с учетом периодов работы (службы), определенных настоящим Порядком, руководящим работникам Учреждения принимает:

-для директора – директор департамента образования мэрии города Ярославля;

-для заместителей директора – директор Учреждения.

* 1. Споры по установлению стажа руководящей работы руководящих работников Учреждения рассматриваются в установленном порядке.

1. **Периоды работы (службы), включаемые в стаж руководящей работы руководящих работников.**

2. В стаж руководящей работы руководящих работников включаются следующие периоды работы (службы):

2.1. Периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законом, при этом периоды военной службы по контракту засчитываются в стаж руководящей работы из расчета один день военной службы за один день работы, а периоды военной службы по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2.2. Время работы в образовательных учреждениях (в том числе Домах учителя, Домах работника народного образования (просвещения), Домах профтехобразования, фильмотеках и других учреждениях отрасли «Образование») в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, руководителя структурного подразделения (в том числе заведующего отделом, лабораторией, частью, отделением, пунктом, практикой, кабинетом, филиалом, секцией, курсами, интернатами и другими структурными подразделениями), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением образовательных учреждений, учреждений здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.

2.3. Периоды работы на руководящих должностях в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел, периоды работы на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, заведующего учебно-техническим кабинетом в исправительных колониях, воспитательных колониях, тюрьмах, лечебных исправительных учреждениях.

2.4. Время работы в должности директора (начальника, заведующего), заместителя директора (начальника, заведующего), деятельность которого связана с образовательным (воспитательным) процессом, заведующего детскими отделами и секторами общежитий учреждений, предприятий, организаций, жилищно-эксплуатационных организаций, молодежных жилищных комплексов, детских кинотеатров, театров юного зрителя, кукольных театров, культурно- просветительных учреждений и подразделений.

2.5. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе в органах государственной власти и управления, а также в организациях и учреждениях, осуществляющих в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик отдельные функции государственного управления, по 31 декабря 1991 года, в том числе:

-в ЦК КПСС и ЦК КП союзных республик, крайкомах, обкомах, окружкомах, райкомах, горкомах и их аппаратах, на должностях в парткомах органов государственной власти и управления до 14 марта 1990 года, не включая периоды работы на должностях в парткомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

-в центральных профсоюзных органах Союза ССР, профсоюзных органах союзных республик, краев, областей, городов, районов, районов в городах и их аппаратах, на должностях в профкомах органов государственной власти и управления, не включая периоды работы в профкомах на предприятиях, в организациях и учреждениях;

-в министерствах и ведомствах СССР (в том числе за периоды после 31 декабря 1991 года до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств), союзных и автономных республик и их органах управления на территории СССР.

2.6. Время работы профсоюзных работников, освобожденных от замещения должностей в государственных органах вследствие избрания (делегирования) в профсоюзные органы, включая время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной профсоюзной организации, созданной в государственном органе, в соответствии с федеральным законом.

2.7. Периоды замещения государственных должностей РФ, государственных должностей субъектов РФ, периоды государственной службы, периоды замещения выборных муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы.

2.8. Периоды замещения гражданами РФ должностей в межгосударственных (межправительственных) органах, созданных государствами-участниками Содружества Независимых Государств с участием Российской Федерации.

2.9. Периоды замещения должностей, в том числе выборных, на постоянной основе с 1 января 1992 года до введения в действие перечней (реестров) государственных должностей государственной службы или муниципальных должностей муниципальной службы.

2.10. Периоды работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации.

2.11. Право решать конкретные вопросы о периодах работы, службы, учитываемых для определения стажа руководящей работы, предоставляется работодателю по согласованию с профсоюзным органом.

**II. Порядок определения стажа педагогической работы.**

1. **Порядок исчисления стажа педагогической работы.**

1.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся организации, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

1.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

-педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [Перечню](#Par16) учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

-время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно [Порядку](#Par55) зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; с 1 сентября 2013 года организации, осуществляющие обучение | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методиста оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

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

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

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

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных [подпунктом "а" подпункта 3.1](#Par63);

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

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

3.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных [подпунктами 3.1](#Par61) и 3.2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам, психологам;

- методистам;

- социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

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

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

3.4. Воспитателям (старшим воспитателям), работающим в группах для детей раннего возраста (до 3-х лет) и дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет), в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка.

3.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю Дома творчества по согласованию с профсоюзным органом.

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

3.7. Время педагогической работы, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж работника, если ее объем в одной или нескольких организациях, осуществляющих образовательную деятельность, составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

**(НАДБАВКАХ И ДОПЛАТАХ) ПОСТОЯННОГО (ВРЕМЕННОГО) ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром «Истоки» (далее- Учреждение) устанавливаются стимулирующие выплаты (надбавки и (или) доплаты) постоянного (временного) характера.

1. **Источники выплат.**
   1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда.
   2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).
   3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Учреждения в целом.
   4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.
2. **Условия назначения выплат работникам.**

**3.1. Перечень оснований установления выплат для педагогических работников:**

3.1.1. Достижение высоких показателей результативности:

-в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и мета предметными профессиональными компетенциями, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся);

-в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

-в сохранении контингента обучающихся;

-получение грантов, премий, грамот, благодарностей на районном, городском, областном, федеральном, международном уровнях.

3.1.2. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня.

3.1.3. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий Учреждением городского, областного и других уровней.

3.1.5. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях.

3.1.7. Участие в методической работе:

-выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

-осуществление руководства проблемными, творческими группами;

-проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

-обобщение передового педагогического опыта;

-в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне города.

3.1.8. Отсутствие обоснованных обращений к администрации Учреждения со стороны обучающихся и родителей по поводу качества преподавания и возникновения конфликтных ситуаций при проведении учебных занятий и воспитательных мероприятий.

3.1.9. Качественное выполнение функций педагога-организатора, руководителя творческого коллектива:

-постановка концертных номеров;

-снижение (отсутствие) пропусков обучающимися занятий без уважительной причины;

-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические занятия, игровые программы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

-качественное проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних);

-качественная работа с документами (подготовка отчетов, заполнение журналов и др.).

3.1.10.Участие в массовой работе.

3.1.11.Работа в летних оздоровительных лагерях с дневной формой пребывания детей на базе Учреждения.

3.1.12.Исполнительская дисциплина.

3.1.13.Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий администрации Учреждения.

3.1.14.Качественное выполнение работ по приносящей доход деятельности.

**3.2. Перечень оснований установления выплат для административного персонала:**

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

-в образовательной сфере (исполнение муниципального задания), положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками;

- в сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

- в сохранении контингента обучающихся.

3.2.2. Наличие у Учреждения статуса экспериментальной, инновационной площадки, ресурсного центра различного уровня.

3.2.3. Участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне города.

3.2.4. Активное участие обучающихся в мероприятиях различного уровня.

3.2.5. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.6. Наличие практики публичных докладов о результатах деятельности Учреждения.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий департамента образования мэрии города Ярославля. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление Учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг;

-работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей);

-проведение работы с социально неблагополучными семьями.

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в Учреждении.

3.2.12. Эффективное управление Учреждением. Эффективность управления Учреждением определяется на основе показателей, разрабатываемых и утверждаемых департаментом образования мэрии города Ярославля.

3.2.13. Интенсивность и напряженность труда.

3.2.14. Качественное выполнение работы повышенной сложности труда.

3.2.15. Качественная организация и проведение закупок.

3.2.16. Качественная организация работы по энергоэффективности Учреждения.

**3.3. Перечень оснований установления выплат для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:**

3.3.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.2. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.3. Качественное и своевременное предоставление установленной отчетности Учреждения.

3.3.4. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий администрации Учреждения.

3.3.5. Интенсивность и напряженность труда.

3.3.6. Качественное выполнение работ по внебюджетной деятельности.

**4.Виды и размеры стимулирующих выплат и (надбавок) и (или) доплат).**

* 1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

**Педагог дополнительного образования:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| За разработку, внедрение и реализацию сертифицированных программ | до 20% |
| за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения (наличие призеров международного уровня в течение последних 3 лет работы) | от 10% до 30% |
| достижение высоких показателей результативности: сохранение в объединении контингента обучающихся второго и третьего года обучения (или 2 и 3 уровней обучения) в соответствии с образовательной программой объединения (не менее 75 % обучающихся от зачисленных на обучение по программе на конец учебного года) | До 10% |
| организация педагогом дополнительного образования образовательного, учебно-тренировочного процесса в зданиях (помещениях) других учреждений (организаций) | 5% |
| применение дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | До 15% |
| организация работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До10% |
| реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 10% |
| организация работы с детьми, имеющими признаки одаренности (наличие программы и системы работы) | 5% |
| наличие звания «образцовый коллектив» | До 10% |
| Личное участие в инновационной, экспериментальной деятельности:  -в региональной инновационной площадке  -в муниципальной инновационной площадке  -в базовой муниципальной площадке  -в стажировочной площадке  - в ресурсном центре | До 20%  До 10%  До 10%  До 10%  До 20% |
| отсутствие в прошедшем учебном году несчастных случаев с обучающимися объединения | 5% |
| активное участие в конкурсах и соревнованиях | До 10% |
| активная концертная деятельность (не менее 5 выступлений на концертах за учебный год) | 5% |
| работа в лагере с дневной формой пребывания детей в 2 или 3 смены в период летних каникул | До 10% |

**Педагог-организатор:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| за разработку и внедрение эффективных досуговых программ, методических разработок, форм обучения, организации и управления воспитательным процессом | от 10% до 100% |
| организация работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До 10% |
| реализация досуговых (развивающих) программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 10% |
| организация работы с детьми, имеющими признаки одаренности (наличие плана работы) | 5% |
| отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на педагога-организатора (в том числе по нарушению трудовой и исполнительской дисциплины) в целом за истекший учебный год | 5% |
| Личное участие в инновационной, экспериментальной деятельности:  -в региональной инновационной площадке  -в муниципальной инновационной площадке  -в базовой муниципальной площадке  -в стажировочной площадке  - в ресурсном центре | До 20%  До 10%  До 10%  До 10%  До 20% |
| участие в организации работы лагерей с дневной формой пребывания детей (и/или досуговых площадок) во 2 и 3 смены | До 15% |
| организация работы по профилактике правил дорожной безопасности (наличие программы или плана работы на текущий учебный год) с обучающимися | До 10% |
| организация работы по детскому общественному самоуправлению:  - в муниципальной системе образования при наличии плана работы по данному направлению;  - в районе при наличии плана работы по данному направлению | До 80%  До 60% |
| отсутствие в прошедшем учебном году несчастных случаев с обучающимися, участвовавшими в мероприятиях | 5% |
| активная концертная деятельность (личное участие в организации мероприятий, концертов различного уровня - более 10 в год) | 5% |

**Методист:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| за разработку и внедрение эффективных программ, методических разработок, форм обучения, организации и управления учебным процессом | от 10% до 100% |
| участие во временных творческих группах по разработке методических продуктов, не связанных с реализацией | До 10% |
| личное участие в инновационной, экспериментальной деятельности:  -в региональной инновационной площадке  -в муниципальной инновационной площадке  -в базовой муниципальной площадке  -в стажировочной площадке  - в ресурсном центре | До 20%  До 10%  До 10%  До 10%  До 20% |
| организации работы лагерей с дневной формой пребывания детей (и/или досуговых площадок) в период каникул | До 50% |
| отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на сотрудника (в том числе по нарушению трудовой и исполнительской дисциплины) в целом за истекший учебный год | 5% |
| за работу с ПФДО | До 30% |

**Педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| за разработку и внедрение эффективных программ, методических разработок, форм обучения, организации и управления учебным процессом | от 10% до 100% |
| за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения | от 10% до 100% |
| личное участие в инновационной, экспериментальной деятельности:  -в региональной инновационной площадке  -в муниципальной инновационной площадке  -в базовой муниципальной площадке  -в стажировочной площадке  - в ресурсном центре | До 20%  До 10%  До 10%  До 10%  До 20% |
| организация работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До 10% |
| реализация развивающих (коррекционных) программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 10% |
| организация работы с детьми, имеющие признаки одаренности (наличие программ и плана работы) | 5% |
| применение дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | До 15% |
| разработка и реализация программ и планов психолого-педагогического сопровождения различных категорий обучающихся (воспитанников) | До 10% |
| создание благоприятной микросферы и морально-психологического климата в учреждении, благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся (воспитанников), способствование формированию общей культуры личности, ее социализации | До 10% |
| участие во временных творческих группах по разработке методических продуктов | До 10% |
| разработка эффективных программ с целью улучшения управления, диагностики детским коллективом | До 10% |
| отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на сотрудника (в том числе по нарушению трудовой и исполнительской дисциплины) в целом за истекший учебный год | 5% |

**Концертмейстер:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| за разработку и внедрение эффективных программ, методических разработок, форм обучения, организации и управления учебным процессом | от 10% до 100% |
| за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения | от 10% до 100% |
| Личное участие в инновационной, экспериментальной деятельности:  -в региональной инновационной площадке  -в муниципальной инновационной площадке  -в базовой муниципальной площадке  -в стажировочной площадке  - в ресурсном центре | До 20%  До 10%  До 10%  До 10%  До 20% |
| организация работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До 10% |
| применение дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | До 15% |
| реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 10% |
| организация работы с детьми, имеющие признаки одаренности (наличие программы) | 5% |
| активная концертная деятельность (не менее 5 концертов за учебный год) | 5% |
| активная работа по популяризации своего коллектива в социальных сетях | До 30% |

**Заместитель директора:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на учреждение за истекший учебный год | 5% |
| отсутствие в прошедшем учебном году несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) и сотрудниками | 5% |
| предоставление учреждением платных образовательных услуг, организованных в установленном порядке | 5% |

**Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| достижение высоких показателей результативности: сохранение в учреждениях контингента обучающихся второго и третьего года обучения в соответствии с образовательными программами объединений (не менее 75% обучающихся от зачисленных на обучение по образовательным программам на конец учебного года) | До 15% |
| Реализация не менее 4-х и более сертифицированных программ | До 10% |
| \*наличие у учреждения статуса:  -региональной инновационной площадки  - муниципальной инновационной площадки  - базовой муниципальной (региональной) площадки  - стажировочной площадки  - ресурсного центра | До 20%  До 10%  5%  До 10%  До 20% |
| высокий уровень квалификации педагогического коллектива на момент тарификации\*\* (не менее 65% педагогов с первой или высшей квалификационной категорией) | 5% |
| организация учреждением дополнительного образования образовательного, учебно-тренировочного процессов в зданиях (помещениях) других учреждений (организаций) | 5% |
| организация работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До 10% |
| применение дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | До 10% |
| реализация дополнительных общеобразовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 15% |
| наличие со школьных спортивных клубов, созданных в установленном порядке | До 10% |
| организация работы лагерей с дневной формой пребывания детей в период летних каникул во 2 и 3 смены | 5% |
| организация работы с детьми, имеющие признаки одаренности (наличие программ) | 5% |
| за разработку и внедрение эффективных программ, организации и управления учебным процессом | До 20% |
| высокий уровень оформления документации (образовательная программа, годовой план и анализ учебно-воспитательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.) | До 40 % |

**Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Повышение уровня материально-технической и ресурсной обеспеченности образовательного процесса | До 10% |
| Обеспечение комплексной безопасности образовательного учреждения (пожарной, санитарно-эпидемиологической и электробезопасности, обеспечение охраны труда, антитеррористической безопасности, своевременное выполнение необходимых объемов капитального и текущего ремонта) | До 70% |
| Качественная организация работы по энергоэффективности Учреждения | До 20% |
| Интенсивность и напряженность труда | До 40% |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря | До 20% |
| Работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности учреждения | До 50% |
| Высокое качество подготовки учреждения к учебному году | До 50% |
| За оперативное устранение аварийных ситуаций | До 50% |

**Заведующий отделом:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| личное участие в работе (на основании приказа):  -региональной инновационной площадки  - муниципальной инновационной площадки – 10%,  - базовой муниципальной (региональной) площадки  - стажировочной площадки  - ресурсного центра | До 20%  До 10%  5%  До 10%  До 20% |
| организация педагогами отдела образовательного, учебно-тренировочного процессов в зданиях (помещениях) других учреждений (организаций) | 5% |
| организация педагогами отдела работы с детьми, состоящими на учете в органах системы профилактики | До 10% |
| реализация обучающих программ либо досуговых программ для детей с ограниченными возможностями здоровья | До 15% |
| реализация не менее 4-х и более сертифицированных программ | До 10% |
| достижение высоких показателей результативности в отделе: сохранение в учреждениях контингента обучающихся (воспитанников) второго и третьего года обучения в соответствии с образовательными программами объединений | До 15% |
| применение педагогами отдела дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | До 20% |
| отсутствие зафиксированных обоснованных жалоб на отдел и его сотрудников за истекший учебный год | 5% |
| отсутствие в прошедшем учебном году несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) и сотрудниками отдела | 5% |
| предоставление отделом платных образовательных услуг, организованных в установленном порядке | 5% |
| привлечение внебюджетных средств (работа с родителями и спонсорами) | До 15% |
| за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения | До 50% |
| за разработку и внедрение эффективных программ, методических разработок, форм обучения, организации и управления учебным процессом | До 20% |
| организация работы лагерей с дневной формой пребывания детей во 2 или 3 смены | До 15% |
| активная концертная деятельность (организация концертов, мероприятий, выступлений более 10 в год) | До10% |
| высокий уровень квалификации педагогического коллектива отдела на момент тарификации (не менее 65% педагогов с первой или высшей квалификационной категорией) | 10% |
| внедрение инновационных технологий | До 50% |
| высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов | До 30% |
| разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность | До 20% |
| высокий уровень организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса | До 20% |
| качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.) | До 20% |

**Главный бухгалтер:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Интенсивность и напряженность труда | До 100% |
| Качественное выполнение работы повышенной сложности труда | До 100 % |

**Бухгалтер:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Интенсивность и напряженность труда | До 100% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 50% |
| Качественное и своевременное предоставление установленной отчетности Учреждения. | До 50% |

**Главный специалист, секретарь, делопроизводитель, инспектор по кадрам,**

**специалист по кадрам:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Использование в работе новых, передовых технологий | До 30% |
| Сложность, напряженность труда | До 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов | До 30% |
| За интенсивность и высокие результаты работы | До 50% |
| Качественное выполнение работ по внебюджетной деятельности. | До 100 % |

**Звукооператор, художник, техник, мастер, костюмер, системный администратор:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Напряженность | До 30% |
| Интенсивность | До 30% |
| Участие в мероприятиях городского уровня | До 20% |
| Участие в мероприятиях районного и российского уровня | До 50% |

**Рабочий, электрик, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря | До 20% |
| высокое качество подготовки учреждения к новому учебному году | До 50% |
| отсутствие замечаний со стороны администрации | До 10% |
| интенсивность и напряженность | До 20% |
| высокий уровень исполнительской дисциплины | До 10% |
| работа в экстремальных условиях, связанных с производственной необходимостью для обеспечения жизнедеятельности учреждения | До 50% |

**Сторож, вахтер, гардеробщик:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Напряженность труда | До 50% |
| Интенсивность труда | До 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | До 10% |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 50% |

**Дворник:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии результативности и качества работы, виды доплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| Содержание территории в соответствии с требованиями СанПиН | До 50% |
| Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение инвентаря | До 50% |
| Напряженность труда | До 50% |
| Интенсивность труда | До 50% |
| Отсутствие замечаний со стороны администрации | До 10% |

**5. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат).**

5.1. Для назначения стимулирующих выплат администрация Учреждения представляет в балансовую комиссию, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

5.2. Порядок назначения стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) указывается в трудовом договоре работника.

5.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными в Учреждении, и устанавливаются на постоянной или временной основе.

5.4. Директор Учреждения имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

5.5. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Учреждения причинам директор Учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5.6. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

5.7. Суммы стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**6. Заключительные положения.**

6.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и (или) доплат) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

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

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ) ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром «Истоки» (далее-Учреждение) устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

1. **Источники выплаты.**
   1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности.
   2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).
   3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату премий (поощрительных выплат, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Учреждения в целом.
   4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается, за исключением целевых средств.
2. **Условия назначения и виды выплат работникам.**

3.1.В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться в виде:

3.1.1. Единовременных премий (за месяц) за достижение высоких показателей в работе:

-за успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;

- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- за проведение разовых мероприятий Учреждения, городского, областного и других уровней;

-представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;

-участие в методической работе:

-выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

-осуществление руководства творческими группами;

-проведение открытых занятий, мастер-классов;

-представление личного педагогического опыта;

-участие в конкурсах педагогического мастерства;

-участие в жюри конкурсов различного уровня;

-за активное применение в образовательном процессе здоровьесберегающей технологии;

- получение грантов, премий, грамот, благодарностей на районном, городском, областном, федеральном, международном уровнях;

- подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня;

- качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения);

- за работу с обучающимися с особыми образовательными потребностями;

- участие в массовой работе:

-участие объединения в общественно-значимых делах;

-участие в мероприятиях сетевого взаимодействия;

-работа в оздоровительных лагерях с дневной формой пребывания детей на базе учреждения;

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимосвязь с родителями.

3.1.2. Единовременного вознаграждения за достижение высокой результативности по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе по показателям оценки эффективности в рамках эффективного контракта.

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

3.3. Единовременное премирование за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом директора Центра показателями эффективности деятельности каждого работника.

3.4. При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

**4. Порядок назначения выплат.**

4.1. Для назначения выплат директор Учреждения представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат.

4.2. Директор Центра имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного поощрения работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на основании информации об объеме средств на стимулирование, представляемой бухгалтерией Учреждения, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

4.4. На основании решения комиссии директором Учреждения издается приказ о выплатах работникам

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не производится.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Учреждения причинам директор Учреждения имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством РФ.

**5. Заключительные положения.**

5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

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

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

1. **Общие положения.**

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12 2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования Центром «Истоки» (далее-Учреждение) устанавливаются выплаты социального характера.

1. **Источники выплаты.**

2.1. Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждением на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

1. **Условия и виды выплат и порядок их назначения.**

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам Учреждения могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Перечень выплат** | **Размер доплат, % от должностного оклада (ставки)/размер доплат, рублей** |
| 1 | Выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам, юбилейным датам Учреждения или работника и (или) по выходу на пенсию | до 100% |
| 2 | Выплаты за безупречную продолжительную трудовую деятельность в данном Учреждении (не менее 10 лет) | до 100% |
| 3 | Выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак впервые, нуждаемости в дорогостоящем лечении, а также восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами | до 100% |
| 4 | Выплаты в связи с возникшими обстоятельствами непреодолимой силы (пожар, наводнение и пр.), подтвержденными соответствующими документами | до 100% |

3.2. Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику Учреждения принимается балансовой комиссией на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом директора учреждения.

**4. Заключительные положения.**

4.1. Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

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

Приложение 5

к Положению о системе оплаты труда работников

**1.Стимулирующие выплаты по показателям эффективности.**

Стимулирующая выплата по показателям эффективности является разовой и выплачивается при наличии денежных средств в учреждении по показателям эффективности деятельности, установленным для каждой должности. Данная выплата может производиться, как ежемесячно, так и по окончании другого отчетного периода (учебного или календарного года).

**Показатели эффективности заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства | 1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов | 1 б. – выявлены незначительные нарушения  0 б. – выявлены значительные нарушения |
| 1.2. Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – наличие объективных жалоб |
| 2. | Качество управления образовательным учреждением | 2.1. Наличие действующего органа государственно-общественного управления | 1 б. – ОГОУ эффективно работает, имеется соответствующая документация  0 б. – ОГОУ отсутствует |
| 2.2. Исполнение муниципального задания за отчётный период по объёму и качеству | 1 б. – исполнено на 90–100 %  0 б. –исполнено менее чем на 90 % |
| 2.3. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены |
| 2.4. Сохранность контингента обучающихся в учреждении | 2 б. – не менее 90 %  1 б. – не менее 80 %  0 б. менее 80 % |
| 2.5. Наличие мероприятий по сохранению и укреплению здоровья | 1 б. – наличие мероприятий  0 б. – отсутствие мероприятий |
| 2.6. Наличие и реализация дополнительных образовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми | 2 б. – программы созданы и реализуются  0 б. – программы отсутствуют |
| 2.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (аттестация входная, промежуточная, итоговая) | 2 б. – наличие системы  0 б. – отсутствие системы |
| 2.8. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики | 1 б. – наличие мероприятий  0 б. – отсутствие мероприятий |
| 2.9. Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (без совместителей) | 2 б. – 70 % и более  1 б. – от 40 % до 69 %  0 б. – менее 40 % |
| 2.10. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах | 0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б. |
| 2.11. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов | 1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б. |
| 2.12. Наличие образовательной программы учреждения, своевременность внесения изменений в содержание программы | 2б. – наличие и соответствие содержания программы учебному плану центра  0 б. – отсутствие и несвоевременность внесения изменений |
| 2.13. Активное участие в работе инновационной площадки. | 2б. – активно участвует  0 б. – не принимает участие в работе инновационной площадки |
| 3. | Информационная открытость учреждения | 3.1. Наличие публичной отчётности учреждения | 2 б. – есть публичный отчёт  0 б. - нет публичного отчёта |
| 4. | Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся | 4.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях) | 0,1 б. за каждого победителя и призёра, но не более 5 б. |
| 4.2. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах | 2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах |
| 5. | Качество образовательных результатов | 5.1. Организация каникулярного образовательного отдыха, каникулярной практики | 2 б. – за организацию каникулярного отдыха, практики  0 б. – за отсутствие каникулярного отдыха, практики |
| 5.2. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ | 3 б. – более 60 % опрошенных  2 б. – от 40 до 59 % опрошенных  0 б. –– менее 40 % опрошенных |
| 5.3. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы | 3 б. – не менее 95 %  2 б. – 90–94 %  1 б. – 80–89 %  0 б. – менее 79 % |
|  |  |  | Максимальное количество баллов: 38 |

**Показатели эффективности заместителя директора по административно-хозяйственной работе**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства | 1.1 Отсутствие предписаний надзорных органов | 1 б. – выявлены незначительные нарушения  0 б. – выявлены значительные нарушения |
| 1.2. Отсутствие объективных жалоб на деятельность учреждения | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – наличие объективных жалоб |
| 1.3. Своевременное оформление (обновление) документов, необходимых для ведения хозяйственное деятельности учреждения (договоров, контрактов, лицензий, уведомлений) | 2 б. – замечания по качеству и срокам оформления документов отсутствуют  0 б. – сроки и качество оформления документов не соответствуют требованиям |
| 2. | Качество управления образовательным учреждением | 2.1. Качество организационно-хозяйственного обеспечения образовательной деятельности учреждения | 2 б. – обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения отсутствуют  0 б. – имеются обоснованные претензии к качеству организационно-хозяйственного обеспечения учреждения |
| 2.2. Обеспечение сохранности имущества учреждения | 2 б. – отсутствуют случаи порчи имущества  0 б. - имеются случаи порчи имущества |
| 2.3. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности учреждения | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены |
| 2.4. Реализация мероприятий по привлечению специалистов из других сфер экономики | 2 б. – наличие мероприятий  0 б. – отсутствие мероприятий |
| 2.6. Доля работников, относимых к основному персоналу | 1 б. – выше среднего показателя по государственным учреждениям данного типа  0 б. – отклонение от среднего показателя более чем на 10 % |
| 2.7. Отсутствие просроченной кредиторской задолженности | 2 б. – задолженность отсутствует  0 б. – задолженность просрочена по вине учреждения |
| 3. | Информационная открытость учреждения | 3.1. Наличие публичной отчётности учреждения | 2 б. – есть публичный отчёт  0 б.. - нет публичного отчёта |
| 4. | Качество результатов деятельности учреждения | 5.1. Доля потребителей, удовлетворённых качеством оказываемых учреждением услуг, выполнением работ | 3 б. – более 60 % опрошенных  2 б. – от 40 до 59 % опрошенных  0 б. – менее 40% опрошенных |
|  |  |  | Максимальное количество баллов: 20 |

**Показатели эффективности заведующего отделом**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Качество управления отделом | 1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность структурного подразделения | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – наличие объективных жалоб |
| 1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены |
| 1.3. Исполнение муниципального задания за отчётный период по объёму и качеству | 1 б. – исполнено на 90–100 %  0 б. –исполнено менее чем на 90 % |
| 1.4. Сохранность контингента обучающихся в течение года | 2 б. – не менее 90 %  1 б. – не менее 80 %  0 б. менее 80 % |
| 1.5. Наличие и реализация авторских программ | 1 б. – наличие авторской программы;  0 б. – отсутствие авторской программы |
| 1.6. Наличие мероприятий по обновлению образовательных программ | 2 б. – все программы обновлены, некоторые из них обновлены существенно  0 б. – не все программы обновлены |
| 1.7. Наличие системы отслеживания динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (аттестация входная, промежуточная, итоговая) | 2 б. – наличие системы  0 б. – отсутствие системы |
| 1.8. Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории (без совместителей) | 2 б. – 70 % и более  1 б. – от 40 % до 69 %  0 б. – менее 40 % |
| 1.9. Участие в инновационной, проектной, экспериментальной деятельности | 2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности  0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности |
| 1.10. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах | 0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б. |
| 1.11. Наличие победителей и призёров профессиональных конкурсов | 1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б. |
| 1.12. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям | 1 балл за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов |
| 1.13. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, специалистов из других сфер экономики. | 1 б. – наличие мероприятий  0 б. – отсутствие мероприятий |
| 1.14. Наличие мероприятий по презентации опыта работы структурного подразделения в региональной и федеральной системах образования | 1 б. – наличие мероприятий  0 б. – отсутствие мероприятий |
| 1.15. Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми | 2 б. – программа создана и реализуется  0 б. –программа отсутствует |
| 1.16. Наличие методической темы, творческих (проблемных) групп или методического объединения (совета) отдела | 2 б. – созданы и реализуются  0 б. – отсутствуют |
| 2. | Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся | 2.1. Участие обучающихся и объединений в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.   * муниципального уровня * регионального уровня * федерального уровня | 0,5 балла–за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, но не более 5 баллов  1 балл за каждое участие в мероприятии регионального уровня, но не более 3 баллов;  2 балла за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней, но не более 4 баллов |
| 2.2. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях) | 0,5 балла–за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, но не более 5 баллов  1 балл за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, но не более 3 баллов  2 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного уровня, но не более 4 баллов |
| 2.3. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах | 2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах |
| 3. | Качество образовательных результатов | 3.1. Организация каникулярного образовательного отдыха | 2 б. – за организацию каникулярного отдыха  0 б. – за отсутствие каникулярного отдыха |
| 3.2. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ | 3 б. – более 60 % опрошенных  2 б. – от 40 до 59 % опрошенных  0 б. –– менее 40 % опрошенных |
| 3.3. Доля обучающихся, освоивших образовательные программы | 3 б. – не менее 95 %  2 б. – 90–94 %  1 б. – 80–89 %  0 б. – менее 79 % |
|  |  |  | Максимальное количество баллов: 66 |

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Оценка качества деятельности | |
| 1 | Достижение высокого качества и доступности образования | Степень освоения  ДООП обучающимися | 3 б. – 100%  2 б. – 90–99%  1 б. – 80–89%  0 б. – менее 80% |
| Сохранность контингента обучающихся | 3 б. – 100%  2 б. – 90–99%  1 б. – 80–89%  0 б. – менее 80% |
| Обучающиеся с ОВЗ (при наличии документального подтверждения) | 1 б. за каждого обучающегося |
| 2 | Исполнительская дисциплина | Качественная работа с документами  (заполнение журналов и др.) | Отсутствие замечаний 3 б. |
| Соблюдение сроков сдачи журналов | Отсутствие замечаний 2 б.  (25 число каждого месяца) |
| Оформление отчетности: соблюдение требований и сроков (протоколы промежуточной и итоговой аттестации и др.) | Отсутствие замечаний 2 б. |
| Выполнение правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие замечаний 5 б. |
| Посещение педсоветов (ПО ФАКТУ) | 1 б. |
| 3 | Ведение инновационной деятельности | Участие в инновационной деятельности | Региональная. площадка – 20 б.  Ресурсный центр – 15 б.  Муниципальная площадка – 10 б.  Стажировочная площадка – 5 б. |
| Внедрение и реализация инновационных программ  (сентябрь) | 10 б. |
| Применение дистанционных технологий и электронного обучения в образовательной деятельности | 4 б. |
| 4 | Результативная подготовка обучающихся к конкурсам, соревнованиям, турнирам, фестивалям, олимпиадам | Муниципальные мероприятия  Индивидуальное участие | Победитель 4 б.  Призер 3 б.  Участник 1 б. |
| Командное участие | Победитель 5 б.  Призер 3 б.  Участник 2 б. |
| Региональные мероприятия  Индивидуальное участие | Победитель 5 б.  Призер 4 б.  Участник 2 б. |
| Командное участие | Победитель 7 б.  Призер 5 б.  Участник 3 б. |
| Межрегиональные мероприятия  Индивидуальное участие | Победитель 5 б.  Призер 4 б.  Участник 2 б. |
| Командное участие | Победитель 7 б.  Призер 5 б.  Участник 3 б. |
| Всероссийские мероприятия  Индивидуальное участие | Победитель 7 б.  Призер 5 б.  Участник 3 б. |
| Командное участие | Победитель 9 б.  Призер 7 б.  Участник 5 б. |
| Международные мероприятия  Индивидуальное участие | Победитель 10 б.  Призер 8 б.  Участник 6 б. |
| Командное участие | Победитель 12 б.  Призер 10 б.  Участник 8 б. |
| 5 | Эффективность профессионального роста. Участие педагогов в конкурсах, олимпиадах и грантах разных уровней | Муниципальные мероприятия | Победитель 12 б.  Призер 10 б.  Участник 6 б. |
| Региональные мероприятия | Победитель 15 б.  Призер 12 б.  Участник 8 б. |
| Всероссийские мероприятия | Победитель 18 б.  Призер 15 б.  Участник 10 б. |
| Международные мероприятия | Победитель 20 б.  Призер 18 б.  Участник 12 б. |
| Участие педагогов в семинарах, круглых столах, конференциях, вебинарах и др. (в столбике «обоснование» обозначить дату, тему, организацию) | 3 б. |
| Проведение открытых занятий, мастер-классов и др. | Уровень Центра «Истоки» - 10 б,  Муниципальный уровень - 15 б,  Региональный уровень - 20 б.  Всероссийский уровень – 25 б. |
| Представление педагогического опыта на разных уровнях(в столбике «обоснование» обозначить дату, тему, организацию) | Уровень Центра «Истоки» - 10 б,  Муниципальный уровень - 15 б,  Региональный уровень - 20 б.  Всероссийский уровень – 25 б. |
| Активная работа в творческих группах (подготовка мероприятия и др.) | 10 б. |
| Публикация методических материалов в сборниках разного уровня  (ПО ФАКТУ) | На сайтах – 3 б.  В специальных методических журналах и сборниках – 10б. |
| Участие в конкурсах методических разработок  (ПО ФАКТУ) | 5 б. |
| Наличие и ведение сайта, страницы в социальных сетях о деятельности обучающихся | 5 б. |
| Участие в пополнении методической копилки (разработка занятия, воспитательного мероприятия, разработка дидактических материалов, видео мастер-классов) | 5 б. за каждую разработку |
| Участие в работе жюри конкурсов | 10 б. |
| Наличие плана воспитательной работы | 1 б. |
| 6 | Эффективная организация и руководство | Руководство творческой группой | 5 б. |
| Наставничество  (при наличии документального подтверждения) | 2 б. |
| Проведение мастер-классов в ДОЛ (ноябрь, март, июнь) | за занятие – 3б. |
| 7 | Обеспечение безопасных и современных условий организации учебного процесса | Обеспечение безопасных условий обучения (проведение инструктажей, отсутствие несчастных случаев, выполнение санитарно-гигиенических требований к условиям обучения (проветривание кабинета, организация перемен и т.п.) | 4 б. – безопасность условий обеспечена в полном объеме  2 б. – безопасность условий в полном объеме не обеспечена |
| Соблюдение охраны труда и техники безопасности | 1 б. |
| 8 | Результативная работа, повышающая имидж учреждения | Представление материалов на сайт образовательного учреждения, в социальные сети по направлению деятельности | 2 б. за каждую публикацию |
| Мероприятия, организованные Центром «Истоки» для обучающихся и педагогов других образовательных учреждений (конкурсы, проекты, конференции и т.п.) | 5 б. – мероприятия подготовлены и проведены (за каждое мероприятие) |
| За подготовку мероприятия для обучающихся Центра «Истоки» (конкурсы, турниры и др.) | 5 б. |
| Участие в общественной работе | 5 б. |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей на деятельность педагога | 1 б. |
| Ведение образовательного процесса в других зданиях учреждения | 5 б. |
| 9 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (указать, какая работа была выполнена) |  |
| 10 | Особое мнение комиссии |  |  |
| Максимальное количество баллов: 100 | | | |

**Показатели эффективности деятельности педагога-организатора**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Оценка качества деятельности | |
| 1 | Организация досуговой деятельности обучающихся | Подготовка, организация и проведение массовых мероприятий различного уровня | 2 б. при отсутствии замечаний  1 б. незначительные замечания |
| Участие обучающихся в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. | 1 б. - за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня  2 б. - за каждое участие в мероприятии регионального уровня  3 б. - за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней |
| 2 | Методическая работа | Разработка программно-методического сопровождения образовательного процесса  (программы, сценарии, инструкции, аудио- и видеоматериалы и др.) | 1 б. - за каждую разработку |
| Выступления на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педагогических советах (за исключением вопросов организационного характера) и др. | 1 б. - за каждое участие в мероприятии |
| Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов и др. | 1 б. - за каждое мероприятие |
| Научные, научно-методические и учебно-методические публикации | 1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне  2 б. - за каждую публикацию на региональном уровне  3 б. - за каждую публикацию на всероссийском уровне |
| Участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной | 2 б. |
| Участие в деятельности профессиональных ассоциаций, жюри конкурсов, соревнований и др. | 10 б. |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | 3б. - участие в конкурсах федерального уровня 2б. - участие в конкурсах регионального уровня  1б - участие в конкурсах муниципального уровня |
| 3 | Повышение квалификации | Повышение квалификации через централизованные формы (профессиональная переподготовка, КПК) | 5 б. – КПК  10 б. – профессиональная переподготовка |
| Повышение квалификации через нецентрализованные формы (семинары, мастер-классы, конференции, круглые столы и т.д.) | 3 б. |
| 4 | Работа с обучающимися | Работа по созданию детских общественных организаций, объединений, актива учреждения | 5 б. |
| Работа с детьми с особыми образовательными потребностями | 2 б. |
| Организация каникулярного отдыха | 5 б. |
| Диагностика удовлетворенности обучающихся и родителей (законных представителей) воспитательными мероприятиями | 2 б. |
| Профориентационная работа | 3 б. |
| 5 | Работа с родителями | Мероприятия (открытые занятия, мастер-классы, консультации и т.д.) | 5 б. |
| Дни открытых дверей | 10 б. |
| Рекламная кампания | 10 б. |
| 6 | Осуществление социального партнерства | Совместные мероприятия, концертная деятельность, творческие выставки, конференции, круглые столы и т.д. | 5 б. |
| Участие в организации и проведении социально-значимых мероприятий (проекты, программы и т.д.) | 10 б. |
| 7 | Исполнительская дисциплина | Оформление отчетности: соблюдение требований и сроков | 2 б. |
| Выполнение правил внутреннего трудового распорядка | 3 б. |
| 8 | Ведение инновационной деятельности | Участие в инновационной деятельности | Региональная площадка – 20 б.  Ресурсный центр – 15 б.  Муниципальная площадка – 10 б.  Стажировочная площадка – 5 б. |
| 9 | Результативная работа, повышающая имидж учреждения | Представление материалов на сайт образовательного учреждения, в социальные сети по направлению деятельности | 1 б. |
| Мероприятия, организованные Центром «Истоки» для обучающихся и педагогов других образовательных учреждений, (конкурсы, проекты, конференции и т.п.) | 5 б. |
| Наличие плана работы на месяц | 3 б. |
| Мероприятия для обучающихся Центра «Истоки» (конкурсы, турниры и т.п.) | 2 б. |
| Отсутствие жалоб на деятельность педагога | 1 б |
| 10 | Обеспечение безопасных и современных условий организации воспитательного процесса | Обеспечение безопасных условий проведения мероприятий | 5 б. – безопасность условий обеспечена в полном объеме  3 б. – безопасность условий в полном объеме не обеспечена |
| 11 | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности | Выполнение работы, не входящей в должностные обязанности (указать, какая работа была выполнена) |  |
| Максимальное количество баллов: 100 | | | |

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога, учителя-дефектолога,**

**учителя-логопеда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Качество организации образовательного процесса | 1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность сотрудника | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – наличие объективных жалоб |
| 1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности и документообороту | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены |
| 13. Наличие системы отслеживания динамики результатов деятельности | 2 б. – участвовал в отслеживании динамики образовательных результатов  0 б. – не участвовал в отслеживании динамики образовательных результатов |
| 1.4. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям (оформление кабинета, дидактический материал и пр.) | 1 б. за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов |
| 1.5. Наличие работы с «особой» категорией детей:  -Одаренные дети  -Дети с ограниченными возможностями здоровья  -Дети, попавшие в трудную жизненную ситуацию | 2 б.- за каждую категорию детей.  В сумме не более 6 баллов. |
| Количество баллов по данному показателю – 16 |
| 2. | Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся | 2.2. Участие обучающихся в общественно значимых социальных проектах | 2 б. – более 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  1 б. – менее 50 % обучающихся заняты в социальных проектах  0 б. – обучающиеся не заняты в социальных проектах |
| 2.3. Организация каникулярного образовательного отдыха | 2 б. – сотрудник участвовал в организации каникулярного отдыха  0 б. – сотрудник не участвовал в организации каникулярного отдыха |
| Количество баллов по данному показателю – 4 |
| 3. | Качество образовательных результатов | 3.1. Наличие системы мониторинга удовлетворённости качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ | 2 б. – наличие системы  0 б. – отсутствие системы |
| Количество баллов по данному показателю – 2 |
| 4. | Повышение квалификации, распространение опыта | 4.1 Обучение на курсах повышения квалификации | 2 б. – обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года;  0 б. – не обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года |
| 4.2. Наличие мероприятий по презентации опыта работы в муниципальной, региональной и федеральной системах образования | 1 б. – за каждое участие в мероприятии, но не более 3 б.  0 б. – не принимал участия |
| 4.3. Наличие публикаций по обобщению и распространению опыта (печатные издания, СМИ, сайт учреждения | 1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов;  2 б. – за каждую публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов;  3 б. – за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов |
| 4.4. Участие и результативность участия в профессиональных конкурсах | 0.5 б. – за каждое участие в конкурсе, но не более 3 б.  1 б. – за каждую победу и призовое место в конкуре, но не более 3 б. |
| 4.5. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности | 2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности  0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности |
| Количество баллов по данному показателю – 13 |
|  |  |  | Максимальное количество баллов по данному показателю – 35 |

**Показатели эффективности деятельности методиста**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Качество организации образовательного процесса | 1.1. Отсутствие объективных жалоб на деятельность сотрудника | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – жалобы есть |
| 1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности документообороту | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов систематически нарушаются |
| 1.3. Наличие и реализация авторских дополнительных общеобразовательных программ в учреждении | 2 б. – участвовал в разработке авторской программы  1б – участвует в сопровождении реализации авторской программы  0 б. – отсутствие авторских программ |
| 1.4. Наличие мероприятий по обновлению дополнительных общеобразовательных программ | 2 б. – все программы обновлены, некоторые из них обновлены существенно  0 б. – не все программы обновлены |
| 1.5. Наличие системы отслеживания динамики образовательных результатов обучающихся (аттестация обучающихся входная, промежуточная, итоговая) | 2 б. – система создана и работает  0 б. – система отсутствует |
| 1.6. Участие педагогических кадров в профессиональных конкурсах | 0,5 б. за каждого участника, но не более 3 б.  2 б за личное участие |
| 1.7. Наличие победителей и призёров  профессиональных конкурсов | 1 б. за каждого победителя и призёра конкурса, конференции, но не более 3 б.  2 б. за личные достижения |
| 1.8. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям | 1 балл за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов |
| 1.9. Наличие мероприятий по презентации опыта работы учреждения в муниципальной. региональной и федеральной системах образования | 1 б. –за каждое участие в мероприятиях, но не более 3 б.  0 б. – не принимал участие |
| 1.10. Наличие и реализация дополнительных общеобразовательных программ, направленных на работу с одарёнными детьми | 2 б. – участвует в разработке и реализации авторской программы  1б. – участвует в сопровождении реализации авторской программы  0 б. – авторская программа отсутствует |
| 1.11. Организация повышения квалификации кадров | 2 б. – отсутствие педагогов, не проходивших КПК в течение 3 лет  0 б. – наличие педагогов, не проходивших КПК в течение 3 лет |
| 1.12. Наличие публикаций по обобщению и распространению опыта (печатные издания, СМИ, сайт учреждения | 1 б. - за каждую публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов;  2 б. – за каждую публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов;  3 б. – за каждую публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов |
|  |  | 1.13. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности | 2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности  0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности |
| 2. | Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся | 2.1. Результативность участия обучающихся в мероприятиях (наличие победителей и призёров в мероприятиях) | 0,5 балла–за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, но не более 2 баллов  1 балл за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, но не более 3 баллов  2 балла за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия федерального и международного уровня, но не более 4 баллов |
| 2.2. Организация каникулярного образовательного отдыха | 2 б. – участие в организации каникулярного отдыха  0 б. – за отсутствие участия в организации каникулярного отдыха |
| 3. | Качество образовательных результатов | 3.1. Доля участников массовых мероприятий с обучающимися, удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ | 3 б. – более 60 % опрошенных  2 б. – от 50 до 40 % опрошенных  0 б. – менее 40 % опрошенных |
| 3.2. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы | 3 б. – не менее 95 %  2 б. – 90–94 %  1 б. – 80–89 %  0 б. – менее 79 % |
|  |  |  | Максимальное количество баллов: 47 |

**Показатели эффективности деятельности концертмейстера**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Направление | Наименование показателя | Количество баллов |
| 1. | Качество организации образовательного процесса | 1.1. Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность сотрудника | 1 б. – жалобы отсутствуют полностью  0 б. – наличие обоснованных жалоб |
| 1.2. Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления установленной отчётности и документообороту | 2 б. – замечания отсутствуют  0 б. – сроки и качество предоставления отчётов нарушены |
| 1.3. Реализация мероприятий по созданию и развитию элементов образовательной инфраструктуры, соответствующей современным требованиям в текущем году | 1 б. за каждый действующий элемент образовательной инфраструктуры, но не более 5 баллов |
| 1.4. Наличие мероприятий по презентации опыта работы в муниципальной, региональной и федеральной системах образования (семинары, мастер-классы, конференции, публикации) | 1 б. - за каждое участие в мероприятии, публикацию на муниципальном уровне, но не более 3 баллов;  1,5 б. – за каждое участие в мероприятии, публикацию на региональном уровне, но не более 4 баллов;  2 б. – за каждое участие в мероприятии, публикацию на всероссийском и международном уровне, но не более 6 баллов. Общая сумма баллов – не более 13. |
| 1.5. Участие и результативность участия в профессиональных конкурсах | 1 б. – за каждое участие в конкурсе, но не более 3 б.  2 б. – за каждую победу и призовое место в конкурсе, но не более 6 б. |
| 1.6. Участие в инновационной, экспериментальной деятельности | 2 б. – участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности  0 б. – не участвовал в инновационной, экспериментальной деятельности |
| Количество баллов по данному показателю – 28 |
| 2. | Качество образовательной, воспитательной и социокультурной деятельности обучающихся | 2.1. Участие обучающихся и объединений в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т. д.  -муниципального  -регионального уровня  -федерального уровня | 0,5 балла–за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, но не более 3 баллов  1 балл - за каждое участие в мероприятии регионального уровня, но не более 3 баллов;  2 балла - за каждое участие в мероприятии федерального и международного уровней, но не более 6 баллов |
| Количество баллов по данному показателю – 12 |
| 3. | Качество образовательных результатов | 3.1. Доля обучающихся и родителей (законных представителей) удовлетворённых качеством предоставляемых услуг, выполняемых работ | 3 б. – более 60 % опрошенных  2 б. – от 40 до 59 % опрошенных  0 б. – менее 40% опрошенных |
| 3.2. Доля обучающихся, освоивших дополнительные образовательные программы | 3 б. – не менее 95 %  2 б. – 90–94 %  1 б. – 80–89 %  0 б. – менее 79 % |
| Количество баллов по данному показателю – 6 |
| 4. | Повышение квалификации, распространение опыта | 4.1. Обучение на курсах повышения квалификации | 2 б. – обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года;  0 б. – не обучается на курсах КПК (не менее 72 часов) каждые три года |
| Количество баллов по данному показателю – 2 |
|  |  |  | Максимальное количество баллов: 48 |

**Показатели эффективности деятельности для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Основание для стимулирующей надбавки** | **Размер надбавки в % от должностного оклада** |
| 3.3.1. | За ведение электронного документооборота | до 100% |
| 3.3.2. | За сохранность имущества Центра | до 40% |
| 3.3.3. | За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ | до 100% |
| 3.3.4. | За совмещение профессий (должностей) | До 100% |
| 3.3.5. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей | До 100% |
| 3.3.6. | Высокий уровень исполнительской дисциплины | До 50% |
| 3.3.7. | За отсутствие замечаний по контролю | До 50% |
| 3.3.8. | Своевременное предоставление информационных материалов, отчетов | До 50% |
| 3.3.9 | Работа на сайте учреждения | До 50% |
| 3.3.10 | За отсутствие жалоб | До 50% |
| 3.3.11 | За сложность и напряженность выполняемой работы | До 250% |

**2.** **Порядок назначения стимулирующих выплат по показателям эффективности.**

2.1. Основанием для стимулирования сотрудников за качество труда являются показатели и критерии эффективности деятельности (далее – показатели эффективности).

2.2. Оценка эффективности деятельности может проводиться ежемесячно, или по окончании квартала, или финансового (или учебного года). Решение о периодичности оценки принимается администрацией Центра, о чем уведомляются сотрудники. Уведомление происходит, как правило, на общем собрании работников или на педагогическом совете Центра.

2.3. Оценка проводится в два этапа:

−первый этап – самооценка эффективности деятельности проводится сотрудником учреждения самостоятельно путем подсчета количества итоговых баллов, полученных при заполнении формы показателей эффективности деятельности.

−второй этап – оценка эффективности деятельности работников проводится комиссией, путем анализа результатов.

2.4. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности рассчитываются в баллах путем умножения их количества на стоимость одного балла, которую устанавливает Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера Центра в зависимости от имеющихся финансовых средств.

2.5. Стимулирующие выплаты по показателям эффективности работникам Центра производятся в пределах фонда оплаты труда, при наличии денежных средств на основании приказа директора Центра в соответствии с показателями эффективности их деятельности

2.6. Директор Центра имеет право вносить на заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера предложения об уменьшении размера выплаты по результатам эффективности деятельности работнику, либо полной ее отмены, при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

2.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Центра причинам директор Центра имеет право приостановить, либо отменить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Выплаты по показателям эффективности, как правило, производятся только основным работникам.

2.9. Стимулирующие выплаты из фонда производятся в первую очередь основным работникам Центра, не находящимся на больничном, в очередном, учебном и отпуске по уходу за ребенком.

Работникам-совместителям выплаты из фонда осуществляются в случае достижения особо высоких результатов в трудовой деятельности по представлению непосредственных руководителей.

