

Согласовано
Председатель Общего
собрания трудового
коллектива МУ ДО «Ювента»
Перова Н.А.Перова



Утверждаю
Директор МУ ДО «Ювента»
Т.В.Лисовая
Приказ № 36-01-07 от 27.12.2017

Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Ювента»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Ювента» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 года № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», постановлением Администрации г. Переславля-Залесского от 31 августа 2011 № 1259 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, функционально подчиненных управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей", утверждёнными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 июля 2014 г. N 41.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников муниципального учреждения дополнительного образования «Ювента» (далее – Учреждение), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников являются:

а) повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;

б) создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;

в) расширение участия общественности в управлении учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников являются:

а) повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;

б) повышение эффективности и качества педагогического труда;

в) обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

г) создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

д) привлечение в Учреждение молодых кадров.

1.5 Формирование СОТ работников базируется на основных принципах:

а) обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

б) обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательных учреждений;

в) обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

г) материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Учреждение, руководствуясь постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 года № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а», определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.8. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений.

1.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.10. Согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ №536):

1.10.1. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №536 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

1.10.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная

(преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

1.10.3. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемел) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

1.11. В соответствии с Санитарно-эпидемиологические правилами и нормативами СанПиП 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей" (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 июля 2014 г. N 41):

1.11.1. Продолжительность занятий в объединениях устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с Приложением 4.

1.11.2. Занятия в Учреждении начинаются не ранее 8.00 часов утра и заканчиваются не позднее 20.00 часов. Для обучающихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00 час.

1.11.3 Продолжительность занятий детей в учебные дни - не более 3-х академических часов в день, в выходные и каникулярные дни - не более 4 академических часов в день.

1.11.4. После 30-45 минут теоретических занятий организовывается перерыв длительностью не менее 10 мин.

1.12. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

а) самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

б) правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

в) правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

г) планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

д) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

е) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с

образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты;

ж) локальными нормативными актами Учреждения - периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

1.13. При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитывается режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в Учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

1.14. Тарификация педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки проводится один раз в год. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается на основе учебной нагрузки, другой педагогической работы, определенной на учебный год, не позднее сентября каждого учебного года.

Перетарификация и перерасчет заработной платы проводится в Учреждении в следующих случаях:

- изменение учебной нагрузки;
- внесение изменений в штатное расписание.

2. Система оплаты труда работников Учреждения

2.1. СОТ Учреждения включает в себя:

- а) базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- б) повышающие коэффициенты;
- в) выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п.;
- г) доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- д) выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- ж) выплаты стимулирующего характера.

2.2. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

2.3. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

2.4. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.5. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.

- выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области:

№ п/п	Категория работников и условия предоставления ежемесячных выплат	Размер ежемесячных выплат, рублей/размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) 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 Учреждения*	20%
4.	Педагогические и руководящие работники Учреждения, 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	

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

2.6. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

2.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся в соответствии с Приложением 1 к Положению.

2.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Приложением 2 к Положению.

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

2.9. Кроме вышперечисленных выплат, Учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Приложением 3 к настоящему

Положению.

2.10. Среднемесячная заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения с количеством обучающихся до 500 человек, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза, муниципального образовательного учреждения с количеством обучающихся свыше 500 человек - более чем в 3 раза. При этом не учитываются личные достижения руководителя учреждения: наличие почетного звания, ученой степени и т.п.

2.10.1. К основному персоналу Учреждения относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3. Порядок назначения выплат работникам Учреждения

3.1. Порядок и условия распределения выплат устанавливаются настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Учреждения самостоятельно, согласовываются с представителями Общего трудового собрания коллектива Учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения.

3.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с показателями эффективности их деятельности, разработанными Учреждением и утвержденными протоколом комиссии по распределению фонда надбавок и доплат работникам МУ ДО «Ювента» сроком на год.

Выплаты стимулирующего характера работникам, установленные на год, могут корректироваться в течение года в связи с изменением учебной нагрузки, увеличением/уменьшением объема или качества выполненных работ.

3.3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с выпиской из протокола комиссии по распределению фонда надбавок и доплат работникам МУ ДО «Ювента».

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся на основании приказа Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского, в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя Учреждения:

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
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	30%, Кс = 0,3
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и нерабочие праздничные	в соответствии со статьями 149, 153

дни	Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К= 0,12
За переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

В соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст.152 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

4.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

4.1.2. За педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных учреждениях.

4.2. 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.

**Перечень
выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных
обязанностей работника Учреждения**

N п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами	до 15%
2.	Выплаты за осуществление руководства методическими объединениями, временными рабочими группами, комиссиями	до 20%
3.	Выплаты за совмещение профессий (должностей)	до 100%
4.	За организацию аттестации рабочих мест по условиям труда	до 30%
5.	За организационную работу по охране труда и т.п.	до 10%
6.	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 100%
7.	За выполнение курьерских функций	до 20%
8.	За ведение документов не входящих в круг должностных	до 30%
9.	За работу по заполнению данных на различных сайтах	до 100%
10.	За расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам Учреждения.

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников Учреждения к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты устанавливаются в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий.

1.4. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

1.5. Установленный порядок выплат должен обеспечивать государственно-общественный характер управления Учреждением.

2. Условия назначения выплат работникам

2.1. Педагогическим работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Охват обучающихся	до 20% ежемесячно
2	Сохранность контингента обучающихся	до 15 % ежемесячно
3	За участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ)	до 15% по факту исполнения
4	За выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний	до 20% раз в квартал
5	За выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности	до 70 % по факту исполнения
6	За использование единой информационной среды Учреждения	до 15% ежемесячно
7	За наличие публикаций и сюжетов в СМИ	до 15% по факту исполнения
8	За привлечение внебюджетных средств	до 20% по факту исполнения

2.2. Также педагогическим работникам согласно принятым критериям и показателям эффективности устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера сроком на один финансовый год:

2.2.1. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников:

а) за использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические беседы, классные часы о здоровом образе жизни, турпоход, урок-экскурсия, проведение динамических перемен, дней здоровья – до 30% от должностного оклада;

б) за организацию детской художественной самодеятельности – до 30 % от должностного оклада;

в) за художественное оформление Учреждения (изготовление стендов, оформление помещений Учреждения, озеленение и территории) – до 30 % от должностного оклада;

г) за работу в группах, наполняемость которых выше средней наполняемости групп по Учреждению – до 40 % от должностного оклада;

д) за участие педагогов в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей, социальных партнеров – до 30 % от должностного оклада;

е) за стабильную посещаемость учебных занятий обучающимися – до 50 % от должностного оклада;

ж) за высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, материалов открытых занятий, мероприятий, ведение общеучрежденческих протоколов, журналов групп дополнительного образования, портфолио обучающихся, педагогов, мониторинговых исследований) - до 30% от должностного оклада;

з) за использование мультимедийных средств в УВП в течение учебного года – до 20 % от должностного оклада;

и) за достижение высоких показателей результативности в образовательной сфере (положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, выявленная в ходе оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся) – до 30% от должностного оклада;

к) за подготовку призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня – до 50% от должностного оклада;

л) за участие в инновационной, исследовательской деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу, использование передового педагогического опыта - до 20% от должностного оклада;

м) за качественную подготовку и проведение мероприятий учреждения, городского, областного и других уровней - до 25% от должностного оклада;

н) за качественное педагогическое наставничество - до 20% от должностного оклада;

о) за представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях - до 30% от должностного оклада;

п) за 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 - до 15% от должностного оклада.

2.2.2. Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей директора по учебно-воспитательной, руководителя структурного подразделения (отдела):

а) за внедрение и реализацию в течение учебного года новых учебных программ, учебных пособий – до 20% от должностного оклада;

б) за участие и организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения у обучающихся, родителей (законных представителей) – до 20% от должностного оклада;

в) за достижение высоких показателей результативности в образовательной сфере (исполнение муниципального задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся) - до 30% от должностного оклада;

г) за наличие у Учреждения статуса инновационной площадки различного уровня - до 15% от должностного оклада;

д) за участие Учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне городском, региональном и всероссийском уровне - до 15% от должностного оклада;

е) за высокий уровень квалификации педагогического коллектива - до 20% от должностного оклада;

ж) за своевременное и качественное предоставление установленной отчетности Учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций - до 20% от должностного оклада;

з) за качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. 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, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.) - до 30% от должностного оклада;

и) за предоставление Учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг; работа постоянно действующих школ, клубов для родителей (законных представителей); проведение работы с социально неблагополучными семьями - до 15% от должностного оклада;

к) за отсутствие обоснованных жалоб на Учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей) - до 15% от должностного оклада;

л) за разъездной характер работы - до 25% от должностного оклада;

м) за обеспечение выполнения требований пожарных и электробезопасности, охраны труда и т.п. - до 15% от должностного оклада;

н) за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - до 20 % от должностного оклада.

2.2.3. Критерии и показатели качества и результативности труда учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала:

а) за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок - до 50% от должностного оклада;

б) за высокий уровень исполнительской дисциплины - до 15% от должностного оклада;

в) за ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории - до 10% от должностного оклада;

г) за высокое качество работ в период ремонта Учреждения и подготовки к новому учебному году - до 50% от должностного оклада;

д) за участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы - до 30% от должностного оклада;

е) за отсутствие обоснованных жалоб - до 15% от должностного оклада;

ж) за разъездной характер работы - до 25% от должностного оклада;

з) за обеспечение выполнения требований пожарных и электробезопасности, охраны труда и т.п. - до 15% от должностного оклада.

2.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок могут устанавливаться по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

2.5. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться:

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) не более 1 ставки (должностных окладов);

- за проведение разовых мероприятий в масштабе Учреждения, города, области, за интенсивность и высокие результаты работы не более 7 ставок (должностных окладов).

2.6. Единовременное премирование (вознаграждение) руководителя Учреждения может осуществляться:

- по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год;
- качественное проведение капитального ремонта (строительства, реконструкции);
- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- за качественное проведение разовых мероприятий в масштабе города или области.

При определении конкретного размера премии работникам Учреждения учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

2.7. Руководителям, работникам Учреждения в порядке, определенном локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера на основе разработанных показателей эффективности и критериев оценки деятельности Учреждения, его руководителя и работников.

2.7.1. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения определяются нормативными правовыми актами учредителя и отражаются в трудовом договоре.

2.7.2. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.7.3. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Порядок, перечень и условия осуществления выплат социального характера
работникам Учреждения

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты социального характера:

Наименование выплаты	Условия и размер выплаты
-к государственным праздникам (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта)	до 3 000 рублей (приказ директора);
на рождение ребенка	до 4000 рублей (свидетельство о рождении, заявление работника, приказ директора);
по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи в размере	до 1 должностного оклада (больничный лист, заявление работника, приказ директора);
по случаю внезапной потери близких членов семьи	до 4000 рублей (свидетельство о смерти, заявление работника, приказ директора);
в связи с бракосочетанием работника	до 5000 рублей (свидетельство о заключении брака, заявление работника, приказ директора);
в целях социальной поддержки	до 6000 рублей (справка из органов социальной защиты, заявление работника, приказ директора);
к отпуску	не более 1 ставки (должностных окладов) (заявление работника, приказ директора).
-юбилейным датам: 50 лет -	до 0,5 должностного оклада (ксерокопия паспорта, заявление работника, приказ директора),
55 лет	до 0,5 должностного оклада (ксерокопия паспорта, заявление работника, приказ директора),
60 лет и далее	до 0,5 должностного оклада (ксерокопия паспорта, заявление работника, приказ директора)

2. Выплаты социального характера назначаются на основании заявления работника приказом руководителя.

3. Выплаты социального характера осуществляются при наличии достаточных финансовых средств в фонде оплаты труда Учреждения.