

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
2. Настоящее положение об оплате труда работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского (юношеского) технического творчества» (далее – Положение) разработано на основе постановления Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 (ред. от 16.06.2014) «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», примерного положения об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций, утвержденного приказом министерства образования Кировской области № 5-427 от 31.08.2015.
3. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников Кировского областного государственного образовательного бюджетного учреждения дополнительно образования детей «Центр детского (юношеского) технического творчества» (далее – Центр).

Положение включает: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1. Система оплаты труда в Центре устанавливается настоящим Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
2. Настоящее Положение утверждается приказом директора Центра по согласованию с министерством образования Кировской области.
3. **ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**Основные условия оплаты труда**

1. Заработная плата работников Центра состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
	1. Оплата труда работников Центра устанавливается с учетом:

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

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

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

 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы по ПКГ;

минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;

настоящего Положения.

* 1. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, выделенных министерством образования Кировской области, и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.
	2. Организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже рекомендованных минимальных размеров, установленных примерным положением об оплате труда работников подведомственных областных государственных организаций, утвержденного приказом министерства образования Кировской области № 5-427 от 31.08.2015.
	3. Должности, включаемые в штатное расписание Центра, должны соответствовать уставным целям организаций, а их наименования – единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.
	4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| должностей педагогических работников | 4567 рублей |
| должностей руководителей структурных подразделений | 5325 рублей |

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

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 3806 рублей |

12.Размеры окладов, ставок заработной платы работников по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |
| --- |
| Профессиональные квалификационные группы: |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 3298 рублей |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 3425 рублей |

  **Выплаты компенсационного характера**

 13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты при совмещении профессий (должностей);

- выплаты за расширение зон обслуживания;

- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за работу в ночное время.

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

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

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

 18. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, соглашениях, локальных нормативных актах. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 19. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера:

 19.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

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

 Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно методике, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

19.1.2. За иные особые условия работы устанавливаются выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Педагогическая работа | Категория работников | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Специальная (коррекционная) группа для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья  | Педагог дополнительного образования | 10 |

19.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 №1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

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

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

 19.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

 19.6. Размер выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

 **Выплаты стимулирующего характера**

 20. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в Центре устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

 21. Настоящим Положением предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 выплаты за качество выполняемых работ;

 выплата за стаж непрерывной работы;

 выплаты за наличие квалификационной категории;

 выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;

 персональный повышающий коэффициент к окладу;

 повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

 премиальные выплаты.

 22. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени.

 23. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу директора Центра в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности. Не допускается установление одинаковых условий для установления различных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

 27. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера:

27.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работыустанавливается по результатам за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, учебный год) на следующий аналогичный период в случае отсутствия у работника дисциплинарного взыскания на момент издания приказа директора об установлении выплаты стимулирующего характера.

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: Педагог дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Участие обучающихся в массовых мероприятиях различного уровня | 0,5 б. – за каждое участие в мероприятиях муниципального уровня, не более 5 б. 1 б. – за каждое участие в мероприятиях регионального уровня, не более 3 б.2 б. – за каждое участие в мероприятиях всероссийского, международного уровня, не более 4 б. |
|  | Результативность (количество победителей и призеров) участия обучающихся в массовых мероприятиях различного уровня | 1 б. – за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия муниципального уровня, не более 5 б. 2 б. – за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия регионального уровня, не более 4 б. 4 б. – за каждого подготовленного победителя и призера мероприятия всероссийского, международного уровня, не более 8 б.  |
|  | Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах, соревнованиях и т.п. | 1 б. – муниципальный уровень, но не более 3 б.2 б. – региональный уровень, но не более 4 б.3 б. – всероссийский уровень, но не более 6 б. |
|  | Результативность участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах, соревнованиях и т.п. | 1 б. – за каждый диплом победителя или призера в конкурсе муниципального уровня, но не более 3 б.2 б. – за каждый диплом победителя или призера в конкурсе регионального уровня, но не более 4 б.4 б. – за каждый диплом победителя или призера в конкурсе всероссийского уровня, но не более 8 б. |
|  | Участие в организации мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание, проведение мастер-классов в рамках мероприятий (по степени участия) | до 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. до 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.до 2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 4 б.до 4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Работа в жюри мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание | 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 4 б.4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Подготовка к новому учебному году, организация мероприятий, способствующих комплектованию объединений Центра | 2 б. – активное участие1 б. – разовое участие-1 б. – не участвовал |
| 8.[[1]](#footnote-2)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **25** |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: Методист (включая старшего)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Консультирование педагогов, помощь в подготовке публикаций в периодических изданиях, методических материалов для участия в конкурсе профессионального мастерства | 1 б. – за каждую публикацию муниципального, регионального уровня или конкурс профессионального мастерства, не более 3 б.2 б. – за каждую публикацию всероссийского уровня или конкурс профессионального мастерства, не более 4 б. |
|  | Подготовка педагогов-победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства | 1 б. – за каждого победителя в конкурсе муниципального уровня, не более 3 б. 2 б. – за каждого победителя в конкурсе регионального уровня, не более 4 б.4 б. – за каждого победителя в конкурсе всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Работа в составе временных творческих групп по разработке проблемы с последующей подготовкой методических и информационных материалов | 1 б. – участие в ВТГ2 б. – руководство ВТГ |
|  | Проведение семинаров, мастер-классов, родительских собраний, методической учебы, курирование методических объединений, мониторинг образовательных результатов и т.п. | 1 б. – учрежденческий уровень, но не более 3 б.2 б. – муниципальный уровень, но не более 4 б.3 б. – областной уровень, но не более 6 б. |
|  | Проведение, участие в подготовке мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание (по степени участия) | до 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. до 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.до 2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 6 б.до 4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Работа в жюри мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание | 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 4 б.4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Подготовка к новому учебному году, организация мероприятий, способствующих комплектованию объединений Центра | 3 б. – активное участие1 б. – разовое участие-1 б. – не участвовал |
| 8.[[2]](#footnote-3)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **24** |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы для категории работников:**

**заведующий организационно-массовым отделом**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Нормативно-правовое обеспечение организационно-массовой деятельности | 0 б. – нормативно-правовые акты (приказы, положения и др.) отсутствуют или низкого качествадо 3 б. – своевременная качественная подготовка нормативной базы массовых мероприятий с учетом анализа проведенных мероприятий за предыдущий период |
|  | Нормативно-финансовое обеспечение организационно-массовой деятельности | 0 б. – сметная и отчетная документация отсутствуют или низкого качествадо 3 б. – своевременная качественная подготовка финансовой документации, учет расходования средств по массовым мероприятиям |
|  | Работа в составе временных творческих групп по разработке проблемы с последующей подготовкой методических и информационных материалов | 1 б. – участие в ВТГ2 б. – руководство ВТГ |
|  | Проведение семинаров, мастер-классов, родительских собраний, методической учебы, курирование методических объединений, мониторинг образовательных результатов и т.п. | 1 б. – учрежденческий уровень, но не более 3 б.2 б. – муниципальный уровень, но не более 4 б.3 б. – областной уровень, но не более 6 б. |
|  | Проведение, участие в подготовке мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание (по степени участия) | до 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. до 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.до 2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 6 б.до 4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Работа в жюри мероприятий Центра, включенных в план работы и государственное задание | 0,5 б. – за каждое мероприятие учрежденческого уровня, не более 3 б. 1 б. – за каждое мероприятие муниципального уровня, не более 3 б.2 б. – за каждое мероприятиерегионального уровня, не более 4 б.4 б. - за каждое мероприятие всероссийского уровня, не более 8 б. |
|  | Подготовка к новому учебному году, организация мероприятий, способствующих комплектованию объединений Центра | 3 б. – активное участие1 б. – разовое участие-1 б. – не участвовал |
| 8.[[3]](#footnote-4)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **27** |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: бухгалтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Результативность деятельности по расходованию субсидий и внебюджетных средств | 2 б. – отсутствует необоснованный остаток финансовых средств по итогам отчетного периода0 б. – имеется необоснованный остаток финансовых средств по итогам отчетного периода |
|  | Результативность деятельности по соблюдению финансовой дисциплины | 2 б. – соблюдаются установленные предписания, порядок распределения и использования денежных фондов учреждения. 0 б. - имеются замечания и (или) нарушения установленных предписаний, порядка распределения и использования денежных фондов учреждения. |
|  | Выполнение работ по поручению руководителя | 2 б. – работы по поручению проводятся своевременно и качественно0 б. - имеются замечания к выполнению порученных работ |
| 4.[[4]](#footnote-5)\* | Работа в общественных комиссиях Центра | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **6** |

**Показатели эффективности по критерию интенсивность и высокие результаты работы для категории работников:**

**инженер – электроник, слесарь, слесарь-сантехник, электрик,**

**гардеробщик, вахтер, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, дворник, водитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Привлечение сотрудника к выполнению внеплановых мероприятий | 2 б. – привлекался к внеплановым мероприятиям0 б. – не привлекался к внеплановым мероприятиям |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **2** |

Распределение стимулирующей выплаты **за интенсивность и высокие** **результаты для педагога дополнительного образования, методиста, старшего методиста, заведующего организационно-массовым отделом, бухгалтера,** **инженера – электроника, слесаря, слесаря-сантехника, электрика,** **гардеробщика, вахтера, сторожа, рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, дворника, водителя**

осуществляется на основании результатов мониторинга показателей эффективности труда и рассчитывается по формуле

**Эффективность деятельности** = $\frac{\sum\_{}^{}факт}{\sum\_{}^{}max}×100\%$,

где $\sum\_{}^{}факт.$ - суммарное количество балов по всем показателям критерия; $\sum\_{}^{}max$ – количество баллов по критерию.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и результативность определяется в процентах от оклада в зависимости от показателя «Эффективность деятельности»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Эффективность | Показатель эффективности | Размер доплаты, % от оклада |
| Максимальная  | 90 – 100% | До 25% |
| Высокая  | 84 – 70% | До 20% |
| Средняя  | 55 – 69% | До 15% |
| Допустимая  | 30 – 54% | До 10% |
| Низкая  | Ниже 30% | Выплата не осуществляется |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: заместитель директора по учебно-воспитательной работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня | 0,5 б. за каждого победителя и призера, не более 3 б. |
|  | Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства | 0,5 б. – за каждого победителя в конкурсе, не более 3 б.  |
|  | Результативность обобщения педагогического опыта | 2 б. – имеются личные публикации областного и всероссийского уровня1 б. - имеются личные публикации муниципального и учрежденческого уровня |
|  | Результативность деятельности по организации воспитательной и организационно-массовой работы | 2 б. – количество мероприятий Центра по отношению к аналогичному периоду прошлого года увеличилось1 б. – количество мероприятий Центра по отношению к аналогичному периоду прошлого года не увеличилось0 б. – количество мероприятий Центра по отношению к аналогичному периоду прошлого года уменьшилось |
|  | Результативность деятельности по организации методической работы в учреждении | 2 б. – планирует и организует методическую работу в учреждении1 б. – курирует методическую работу в учреждении0 б. – методическая работа не ведется |
|  | Результативность инновационной деятельности | 2 б. – организует инновационную, экспериментальную, исследовательскую деятельность по направлению работы1 б. – курирует инновационную, экспериментальную, исследовательскую деятельность по направлению работы0 б. - инновационная, экспериментальная, исследовательская деятельность по направлению работы не ведется |
| 7.[[5]](#footnote-6)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **14** |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: заместитель директора административно-хозяйственной части**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Результативность деятельности по выполнению текущих и капитальных ремонтов | 2 б. – работы проводятся качественно и в установленные сроки1 б. – имеются нарушения сроков проведения ремонтных работ0 б. – имеются значительные нарушения сроков, есть претензии к качеству |
|  | Результативность деятельности по обслуживанию имущества учреждения | 2 б. – работы по обслуживанию здания и другого имущества проводятся своевременно и качественно1 б. – есть отступления от сроков проведения выполнения работ0 б. - имеются значительные нарушения сроков, есть претензии к качеству |
|  | Результативность деятельности по проведению закупок для нужд учреждения | 2 б. – работы по проведению закупок проводятся своевременно и качественно1 б. – есть отступления от сроков проведения закупок0 б. - имеются значительные нарушения сроков, есть претензии к качеству |
| 4.[[6]](#footnote-7)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **6** |

**Показатели эффективности по критерию**

**интенсивность и высокие результаты работы**

**для категории работников: главный бухгалтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Результативность деятельности по расходованию субсидий и внебюджетных средств | 2 б. – отсутствует необоснованный остаток финансовых средств по итогам отчетного периода0 б. – имеется необоснованный остаток финансовых средств по итогам отчетного периода |
|  | Результативность деятельности по соблюдению финансовой дисциплины | 2 б. – главный бухгалтер контролирует и обеспечивает соблюдение установленных предписаний, порядка распределения и использования денежных фондов учреждения. 0 б. - имеются замечания и (или) нарушения установленных предписаний, порядка распределения и использования денежных фондов учреждения. |
|  | Выполнение работ по поручению руководителя | 2 б. – работы по поручению проводятся своевременно и качественно0 б. - имеются замечания к выполнению порученных работ |
| 4.[[7]](#footnote-8)\* | Работа в общественных комиссиях Центра  | 1 балл |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ** | **6** |

Выплата **за интенсивность и результативность для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера** устанавливается при достижении показателя «Эффективность деятельности» от 75 до 100%. Конкретный размер выплат устанавливается директором Центра в процентах к окладу (должностному окладу), не более 10% от оклада.

 Ежемесячная выплата в размере 1 тысячи рублей за интенсивность при работе на 1 педагогическую ставку или штатную единицу устанавливается педагогическим работникам, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников. Высококвалифицированным педагогическим работникам (имеющим высшую квалификационную категорию) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячная выплата в размере 1 тысячи рублей при работе на 1 педагогическую ставку или штатную единицу. Указанные выплаты осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени.

27.2. Выплата за качество выполняемых работустанавливается по результатам за предыдущий период (месяц, квартал, полугодие, учебный год) на следующий аналогичный период в случае отсутствия у работника дисциплинарного взыскания на момент издания приказа директора об установлении выплаты стимулирующего характера.

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: Педагог дополнительного образования**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Выполнение дополнительной общеобразовательной программы | 2 б. – 100% выполнение программы 1 б. – 80 – 99% выполнение программы0 б. – выполнение программы менее 80% |
|  | Посещаемость занятий обучающимися в течение года | 3 б. – 90 – 100% обучающихся 2 б. – 80 – 89% обучающихся0 б. – менее 80% |
|  | Сохранение устойчивого интереса к обучению | 2 б. – наличие групп 3 года обучения1 б. – наличие групп 2 года обучения |
|  | Доля детей и родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством реализации дополнительных общеобразовательных программ педагога | 3 б. – более 60% опрошенных2 б. – от 50 до 59% опрошенных0 б. – от 40 до 49% опрошенных-1 б. – менее 40% опрошенных или есть жалобы |
|  | Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Повышение квалификации педагогическим работником (выступления с мастер-классами, на семинарах, конференциях и др.) | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наглядные пособия, методические материалы и др.) | 1 б. – элементы образовательной инфраструктуры регулярно обновлены 0 б. – образовательная инфраструктура не обновляется |
|  | Наличие системы мониторинга качества образования | 2 б. – система создана и ведется0 б. – система отсутствует или не ведется |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок | 2 б. – отсутствие замечаний по ведению документации- 2 б. – наличие замечаний по ведению документации |
|  | Обеспечение безопасности образовательного процесса | 2 б. – отсутствие случаев травматизма- 2 б. – наличие случаев травматизма |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **23** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: Методист (включая старшего)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Выполнение плана работы на год | 2 б. – 100% выполнение плана 1 б. – 80 – 99% выполнение плана0 б. – выполнение плана менее 80% |
|  | Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Повышение квалификации педагогическим работником (выступление с мастер-классами, участие в семинарах, конференциях и др.) | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Доля участников массовых мероприятий, удовлетворенных качеством организации соревнований, конкурсов и др. | 3 б. – более 60% опрошенных2 б. – от 50 до 59% опрошенных0 б. – от 40 до 49% опрошенных-1 б. – менее 40% опрошенных или есть обоснованные жалобы со стороны участников |
|  | Взаимодействие с образовательными и др. организациями по вопросам организации массовых мероприятий  | 2 б. – реализация совместных проектов, сетевое взаимодействие 1 б. – взаимодействие с организациями по другим вопросам |
|  | Создание и развитие элементов образовательной инфраструктуры Центра (оформление стендов, наглядные пособия, информация на сайте по направлению деятельности, методические материалы и др.) | 2 б. – элементы образовательной инфраструктуры регулярно обновляются, появляются новые1 б. – разовое обновление элементов образовательной инфраструктуры0 б. – образовательная инфраструктура не обновляется |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок | 2 б. – отсутствие замечаний по ведению документации- 2 б. – наличие замечаний по ведению документации |
|  | Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятиях | 2 б. – отсутствие случаев травматизма- 2 б. – наличие случаев травматизма |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **18** |

**Показатели эффективности по критерию качество для**

**категории работников: заведующий организационно-массовым отделом**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Выполнение плана работы на год | 2 б. – 100% выполнение плана 1 б. – 80 – 99% выполнение плана0 б. – выполнение плана менее 80% |
|  | Обобщение педагогического опыта, наличие публикаций в сборниках материалов конференций, форумов, периодических печатных изданиях | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Повышение квалификации педагогическим работником (выступление с мастер-классами, участие в семинарах, конференциях и др.) | 3 б. – всероссийский уровень 2 б. – региональный уровень1 б. – муниципальный уровень0,5 б. – учрежденческий уровень |
|  | Доля участников массовых мероприятий, удовлетворенных качеством организации соревнований, конкурсов и др. | 3 б. – более 60% опрошенных2 б. – от 50 до 59% опрошенных0 б. – от 40 до 49% опрошенных-1 б. – менее 40% опрошенных или есть обоснованные жалобы со стороны участников |
|  | Взаимодействие с образовательными и др. организациями по вопросам организации массовых мероприятий  | 2 б. – реализация совместных проектов, сетевое взаимодействие 1 б. – взаимодействие с организациями по другим вопросам |
|  | Информационная открытость по направлению деятельности | до 2 б. – своевременно и регулярно обеспечивается размещение материалов на сайте учреждения по направлению деятельности, подается информация в министерство образования Кировской области, СМИ 0 б. – имеются замечания по качеству, срокам подачи информации  |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок | 2 б. – отсутствие замечаний по ведению документации- 2 б. – наличие замечаний по ведению документации |
|  | Обеспечение безопасности при проведении массовых мероприятиях | 2 б. – отсутствие случаев травматизма- 2 б. – наличие случаев травматизма |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **18** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: бухгалтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Отчетность, выполнение поручений | 2 б. – обеспечено своевременное составление установленной отчетности, контролируется правильное и своевременное ведение работниками необходимой документации. Не нарушаются сроки выполнения поручений руководителя-2 б. – нарушены сроки предоставления отчетности, выполнения поручений руководителя |
|  | Информационная открытость организации по направлению деятельности | 2 б. – обеспечено регулярное размещение информации на официальном сайте организации и др. сайтах0 б. – информация не размещается, имеются замечания к качеству материалов, срокам размещения |
|  | Финансовое обеспечение деятельности учреждения | 2 б. – замечания по итогам проверок отсутствуют1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок0 б. – имеются существенные замечания по итогам проверок  |
| 2 б. – в учреждении отсутствует необоснованная кредиторская/дебиторская задолженность за отчетный период0 б. – в учреждении имеется необоснованная кредиторская/дебиторская задолженность за отчетный период |
|  | Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ | 2б. – отсутствуют случаи травматизма, замечания по итогам проверок1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок, отсутствуют случаи травматизма0 б. - имеются существенные замечания по итогам проверок, случаи травматизма |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы бухгалтерии со стороны участников образовательного процесса0 б. - жалобы есть, но они необъективны- 2 б. – наличие объективных жалоб |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **12** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: инженер – электроник, слесарь, слесарь-сантехник, электрик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Отсутствие аварий по профилю деятельности | 2 б. – отсутствие аварий0 б. – наличие аварий |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы - 2 б. – наличие объективных жалоб |
|  | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок | 2 б. – заявки выполняются оперативно, без нарушения сроков0 б. – нарушаются сроки выполнения заявок |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **6** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: гардеробщик, вахтер, сторож, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений, дворник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Качественное выполнение служебных обязанностей | 2 б. – требование выполняется 0 б. – требование не выполняется |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы - 2 б. – наличие объективных жалоб |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **4** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: водитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Отсутствие аварий по профилю деятельности | 2 б. – отсутствие аварий0 б. – наличие аварий |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы - 2 б. – наличие объективных жалоб |
|  | Соблюдение ПДД | 2 б. – отсутствие нарушений, предписаний контролирующих органов0 б. – наличие нарушений, предписаний контролирующих органов |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **6** |

Распределение стимулирующей выплаты за **качество для педагога дополнительного образования, методиста, старшего методиста, заведующего организационно-массовым отделом, бухгалтера, инженера – электроника,** **слесаря, слесаря-сантехника, электрика, гардеробщика, вахтера, сторожа, рабочего по обслуживанию здания, уборщика служебных помещений, дворника, водителя** осуществляется на основании результатов мониторинга показателей эффективности труда и рассчитывается по формуле

**Качество деятельности** = $\frac{\sum\_{}^{}факт}{\sum\_{}^{}max}×100\%$,

где $\sum\_{}^{}факт.$ - суммарное количество балов по всем показателям критерия; $\sum\_{}^{}max$ – количество баллов по критерию.

Конкретный размер выплаты за качество определяется в процентах от оклада в зависимости от показателя «Качество деятельности»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Качество деятельности | Показатель качества деятельности | Размер доплаты, % от оклада |
| Максимальная  | 85 – 100% | До 15% |
| Высокая  | 84 – 70% | До 10% |
| Средняя  | 50 – 69% | До 5% |
| Низкая  | Ниже 50% | Выплата не осуществляется |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: заместитель директора по учебно-воспитательной работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Нормативно-правовое обеспечение образовательного процесса | 2 б. – деятельность учреждения полностью регламентирована, локальные акты соответствуют законодательству 1 б. – деятельность учреждения регламентирована не полностью, локальные акты частично не обновлены 0 б. – отсутствуют нормативные акты, регламентирующие деятельность по направлению |
|  | Выполнение государственного задания по объему и качеству | 2 б. – задание выполнено на 100%0 б. – задание выполнено менее 100% |
|  | Организация повышения квалификации педагогических кадров | 2 б. – доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3 лет 80 – 100% от общего числа педагогических работников1 б. – доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3 лет 60 – 79% от общего числа педагогических работников0 б. – доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3 лет менее 60% от общего числа педагогических работников |
| 2 б. - доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию не менее 70%1 б. - доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию 40-69%0 б. - доля педагогов, имеющих 1 и высшую категорию менее 40% |
|  | Информационная открытость организации | 2 б. – обеспечено регулярное размещение информации на официальном сайте организации и др. сайтах0 б. – информация не размещается, имеются замечания к качеству материалов, срокам размещения |
|  | Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие документов (поручений) не исполненных в срок | 2 б. – отсутствие замечаний по ведению документации- 2 б. – наличие замечаний по ведению документации |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления образовательных услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб0 б. - жалобы есть, но они необъективны- 2 б. – наличие объективных жалоб |
|  | Безопасность образовательного процесса, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ | 2б. – отсутствуют случаи травматизма, замечания по итогам проверок1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок, отсутствуют случаи травматизма0 б. - имеются существенные замечания по итогам проверок, случаи травматизма |
| **Максимальное количество баллов по критерию** **КАЧЕСТВО** | **16** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: заместитель директора по административно-хозяйственной части**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Нормативно-правовое обеспечение деятельности | 2 б. – деятельность учреждения полностью регламентирована, локальные акты соответствуют законодательству 1 б. – деятельность учреждения регламентирована не полностью, локальные акты частично не обновлены 0 б. – отсутствуют нормативные акты, регламентирующие деятельность по направлению |
|  | Отчетность, выполнение поручений | 2 б. – обеспечено своевременное составление установленной отчетности, контролируется правильное и своевременное ведение работниками необходимой документации. Не нарушаются сроки выполнения поручений руководителя-2 б. – нарушены сроки предоставления отчетности, выполнения поручений руководителя |
|  | Информационная открытость организации по направлению деятельности | 2 б. – обеспечено регулярное размещение информации на официальном сайте организации и др. сайтах0 б. – информация не размещается, имеются замечания к качеству материалов, срокам размещения |
|  | Материально-техническое обеспечение деятельности учреждения | 2 б. – деятельность учреждения вовремя обеспечивается необходимыми расходными материалами, оборудованием, мебелью0 б. – необходимые материалы поставляются с нарушением сроков |
|  | Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ | 2б. – отсутствуют случаи травматизма, замечания по итогам проверок1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок, отсутствуют случаи травматизма0 б. - имеются существенные замечания по итогам проверок, случаи травматизма |
|  | Содержание территории учреждения | 2 б. – мероприятия по содержанию территории проводятся своевременно, замечания по итогам проверок отсутствуют1 б. – наличие незначительных замечаний по итогам проверок0 б. – имеются существенные замечания по итогам проверок |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы обслуживающего персонала со стороны участников образовательного процесса0 б. - жалобы есть, но они необъективны- 2 б. – наличие объективных жалоб |
| **Максимальное количество баллов по критерию****КАЧЕСТВО** | **14** |

**Показатели эффективности по критерию качество**

**для категории работников: главный бухгалтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Количество баллов |
|  | Нормативно-правовое обеспечение деятельности | 2 б. – деятельность бухгалтерии полностью регламентирована, локальные акты соответствуют законодательству 1 б. – деятельность бухгалтерии регламентирована не полностью, локальные акты частично не обновлены 0 б. – отсутствуют нормативные акты, регламентирующие деятельность по направлению |
|  | Отчетность, выполнение поручений | 2 б. – обеспечено своевременное составление установленной отчетности, контролируется правильное и своевременное ведение работниками необходимой документации. Не нарушаются сроки выполнения поручений руководителя-2 б. – нарушены сроки предоставления отчетности, выполнения поручений руководителя |
|  | Информационная открытость организации по направлению деятельности | 2 б. – обеспечено регулярное размещение информации на официальном сайте организации и др. сайтах0 б. – информация не размещается, имеются замечания к качеству материалов, срокам размещения |
|  | Финансовое обеспечение деятельности учреждения | 2 б. – повысилась эффективность и результативность расходования бюджетных средств0 б. – имеются замечания по эффективности и результативности расходования бюджетных средств |
| 2 б. – замечания по итогам проверок отсутствуют1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок0 б. – имеются существенные замечания по итогам проверок  |
| 2 б. – в учреждении отсутствует необоснованная кредиторская/дебиторская задолженность за отчетный период0 б. – в учреждении имеется необоснованная кредиторская/дебиторская задолженность за отчетный период |
|  | Безопасность, соблюдение норм охраны труда, противопожарной безопасности, требований законодательства РФ | 2б. – отсутствуют случаи травматизма, замечания по итогам проверок1 б. – имеются незначительные замечания по итогам проверок, отсутствуют случаи травматизма0 б. - имеются существенные замечания по итогам проверок, случаи травматизма |
|  | Отсутствие объективных жалоб по качеству предоставления услуг | 2 б. – отсутствие объективных жалоб на качество работы бухгалтерии со стороны участников образовательного процесса0 б. - жалобы есть, но они необъективны- 2 б. – наличие объективных жалоб |
| **Максимальное количество баллов по критерию КАЧЕСТВО** | **16** |

Выплата за **качество** **для заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера** устанавливается при достижении показателя «Эффективность деятельности» от 75 до 100%. Конкретный размер выплат устанавливается директором Центра в процентах к окладу (должностному окладу), не более 10% от оклада.

27.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, должности которых отнесены к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ должностей руководителей структурных подразделений в зависимости от непрерывного стажа работы в образовательных организациях.

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы в образовательных организациях | Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| От 1 года до 5 лет | до 5 |
| От 5 до 10 лет | до 10 |
| Свыше 10 лет | до 15 |

Административному персоналу устанавливается выплата в размере 1% от оклада за каждый год непрерывного стажа на руководящей должности в учреждениях образования, но не более 10 %.

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

 Стаж работы определяется на основании трудовой книжки работника администрацией Центра.

 Стаж считается непрерывным, если со дня увольнения из организации образования до дня приема в Центр прошло не более трех месяцев.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Рекомендуемый размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы |
| Первая квалификационная категория | до 10 |
| Высшая квалификационная категория | до 15 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Учёная степень, почётное звание | Размер выплаты, % от оклада |
| Почётное звание «Народный учитель»учёная степень доктора наук | 20 |
| Другие почётные звания учёная степень кандидата наук | 10 |
| Ведомственные награды в сфере образования и науки, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации | 5 |

 Выплаты производятся по одному основанию на выбор работника со дня присвоения ученой степени, почетного звания, ведомственной награды.

 27.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Центра персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

|  |
| --- |
| ПКГ должностей педагогических работников |
| 2 квалификационный уровень | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень | 0,15 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений |
| 2 квалификационный уровень | 0,1 |

27.8. Премиальные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по представлению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников на основании приказа директора Центра в пределах средств на оплату труда работников организации, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

 Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются Положением «О премировании работников КОГОБУ ДОД ЦДЮТТ».

Не допускается установление одинаковых условий для установления премирования и иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед организацией.

 Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

**III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

**И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

28. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 29. Должностной оклад руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда организации.

 Порядок отнесения организации к группе по оплате труда устанавливается министерством образования Кировской области.

 Группа по оплате труда организации устанавливается в соответствии с приказом министерства образования Кировской области.

 30. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации устанавливается министерством образования Кировской области в кратности от 1 до 5 в зависимости от группы по оплате труда организации.

 31. Руководитель организации не вправе превышать установленный предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации.

 32. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

 33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

 34. Министерство образования Кировской области устанавливает руководителю подведомственной организации выплаты стимулирующего характера с учетом исполнения организацией целевых показателей эффективности работы, утверждаемых министерством образования Кировской области. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат определяются министерством образования Кировской области.

 35. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются в соответствии с правовыми актами министерства образования Кировской области за счет средств, предусмотренных организации на оплату труда с начислениями.

 36. Выплаты стимулирующего характера (за исключением повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению) заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком, предусмотренным разделом II «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

 37. Должностной оклад руководителя организации устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем и министерством образования Кировской области.

 **IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

 38. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации определяется Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом).

 39. Оплата труда работников организации, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы и умножается на фактическую нагрузку в неделю.

 40. Преподавательская работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности, без занятия штатной должности может осуществляться на условиях совмещения должностей в объеме не более 9 часов в неделю. Выполнение данной преподавательской работы осуществляется в основное рабочее время с согласия работодателя оплата производится в соответствии с пунктом 19.3.1 Положения.

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

 42. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, отличающейся от нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации (уполномоченным органом) за ставку заработной платы, выплаты компенсационного (выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда) и стимулирующего (выплата за стаж непрерывной работы; выплата за наличие квалификационной категории; выплаты за наличие ученой степени и почетного звания; повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности) характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

 43. Нормирование труда в организации осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

 44. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

 Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организации (далее – учителей) применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх объема учебной нагрузки, установленного им при тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

 Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, может привлекать для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися высококвалифицированных специалистов на непродолжительный срок с применением следующих размеров ставок почасовой оплаты:

|  |  |
| --- | --- |
| Образовательное учреждение, должность, ученая степень, почетное звание | Размер ставок почасовой оплаты в рублях |
| Профессор, доктор наук | 400 рублей |
| Доцент, кандидат наук, лица, имеющие почетное звание «Заслуженный» | 300 рублей |
| Преподаватели, не имеющие ученой степени и почетного звания | 200 рублей |

 Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда. В размеры ставок почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

45. Работникам Центра может предоставляться материальная помощь за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Условия и размеры предоставления материальной помощи устанавливаются Положением «О предоставлении материальной помощи работникам КОГОБУ ДОД ЦДЮТТ».

1. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-2)
2. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-3)
3. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-4)
4. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-5)
5. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-6)
6. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-7)
7. \* Данный критерий является дополнительным и не влияет на максимальное количество баллов. [↑](#footnote-ref-8)