Приложение №3

к коллективному договору

МКОУ ДОД «Усть-Ишимский ДДТ»

на 2013-2016 годы

|  |  |
| --- | --- |
| **Утверждаю:**  Директор  МКОУ ДОД «Усть-Ишимский ДДТ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З.А. Зарипова  « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2015г.  М.П. | **Согласовано:**  Председатель профкома  МКОУ ДОД «Усть-Ишимский ДДТ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Г. Смирнова  « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г. |

**Положение**

**об отраслевой системе оплаты труда работников**

**муниципального казенного образовательного учреждения**

**дополнительного образования детей**

**«Усть-Ишимский Дом детского творчества»**

**Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

2015 год

**I. Общие положения**

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Усть-Ишимский Дом детского творчества» Усть-Ишимского муниципального района Омской области (далее - Положение, учреждение, муниципальные образования) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных и казенных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области № 86 от 16.12.2013 года «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений».

2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее - оклад), повышающие коэффициенты к окладу, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3. Размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и предусмотрены [**приложением N 1**](#Par4087) к Положению.

**II. Порядок и условия оплаты труда педагогических**

**работников учреждения**

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше педагогическому работнику учреждения:

1) имеющему вторую квалификационную категорию - на 5 процентов;

2) имеющему первую квалификационную категорию - на 10 процентов;

3) имеющему высшую квалификационную категорию - на 20 процентов;

4) имеющему ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25 процентов;

- кандидата наук, - на 15 процентов;

5) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 процентов;

6) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)" (для учреждения дополнительного образования), - на 10 процентов;

7) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы, - на 20 - 60 процентов;

8) проживающему на территории сельского поселения Омской области и (или) работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов;

9) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (для общеобразовательных, дошкольных учреждений):

10) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

- свыше 10 лет, - на 20 процентов;

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, на основании [**подпункта 8 пункта 5**](#Par3939)Положения, периоды, засчитываемые в стаж педагогической работы, суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу [приказа](consultantplus://offline/ref=61344958C456B2206499AE38611E61991F7CB627650DA8BD3A7C21BB25o9VBJ) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" засчитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы.

7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [**разделом**](#Par4018)  **VI. Положения.**

8. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [**разделом**](#Par4056)  **VII. Положения.**

**III.** **Порядок и условия оплаты труда работников,**

**занимающих должности специалистов и служащих учреждения**

9. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

10. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада служащему учреждения:

2) проживающему на территории сельского поселения Омской области или работающему в учреждении, расположенном на территории сельского поселения Омской области, - на 25 процентов.

11. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом](#Par4018)  **VI.** Положения.

12. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом **VII.**](#Par4056)  Положения.

**IV. Порядок и условия оплаты труда работников,**

**осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям**

**рабочих, учреждения (далее - рабочие учреждения)**

13. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

14. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном [разделом **VI.**](#Par4018)  Положения.

15. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном [разделом](#Par4056) **VII.** Положения.

**V. Условия оплаты труда заместителей руководителя**

**учреждения**

16. Условия оплаты труда заместителя руководителя, учреждения определяются нормативным правовым актом № 204 от 21.02.2014 года Постановление Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Усть-Ишимского муниципального района Омской области»

17. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителям руководителя, учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителю руководителя, учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

18. Заместителям руководителя, учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в соответствии со следующими показателями и в следующих размерах:

1) наличие ученой степени:

- доктор наук - 25 процентов оклада;

- кандидат наук - 15 процентов оклада;

2) наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", - 10 процентов оклада.

**VI. Порядок, размеры и условия установления**

**компенсационных выплат**

19. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

20. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий за работу с дезинфицирующими средствами – 12%;

        - за вредность учителю информатики за работу на компьютере – 12%

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в трудовом договоре.

21. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты по районному коэффициенту являются обязательными и начисляются на всю сумму заработной платы.

22. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

26. Доплата 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

27. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

28. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам учреждения, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

29. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со [**статьей 152**](consultantplus://offline/ref=61344958C456B2206499AE38611E61991F79B4246203A8BD3A7C21BB259B8A196E9A445F95o3V9J)Трудового кодекса Российской Федерации.

**VII. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

**работникам учреждения**

30. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

31. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

32. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

33. Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры

стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в [**приложении N 1**](#Par4652) к Положению.

**Порядок премирования**

34. Вопросы премирования рассматриваются комис­сией по распределению стимулирующего фонда по результатам анализа качества труда работников на основании блочно-рейтинговой оцен­ки качества образования ежемесячно. Каждый педагогический работник за текущий месяц представляет директору учреждения портфолио заверенных копий документов и аналитическую информацию о показателях деятельности, являющихся основани­ем для премирования. На их основании заместитель директора составляет рейтинговые таблицы отдельно по каждой категории работников.

35. Комиссия осуществляет анализ и оценку объек­тивности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников. В случае установления комиссией су­щественных нарушений, представленные материалы возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

36. Комиссия по распределению стимулирующей час­ти оплаты труда работников на основании всех мате­риалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов, начисленных каждому работ­нику, и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии оформляется протоколом. Работники вправе ознакомиться с оценкой собственной про­фессиональной деятельности.

37. С момента опубликования оценочного листа ра­ботники вправе в течение пяти дней подать, а комис­сия обязана принять обоснованное письменное за­явление работника о его несогласии с оценкой ре­зультативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи работником такого заявле­ния может быть только факт (факты) нарушения ус­тановленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблица­ми, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

38. В системе государственно-общественного мо­ниторинга и оценки профессиональной деятельнос­ти всех работников учитываются результаты, получен­ные в рамках внутриучрежденческого контроля, представля­емые администрацией ДДТ. А также результаты самооценки работников (отчеты, представляемые директору ДДТ), а также результаты, полученные в рамках об­щественной оценки со стороны, обучающихся и их ро­дителей, представляемые органами самоуправления (родительским комитетом, советом детских объединений, советом ДДТ).

39. Стимулирующий фонд оплаты, *оставшийся на премиальную выплату*,

труда делится на 3 части:

1 часть составляет - 10 % стимулирующего фонда - передается в распоряжение директора учреждения;

2 часть составляет - 80 % стимулирующего фонда - предназначена педагогическим работникам за результативность и творческую работу по итогам выполнения критериев;

3 часть составляет - 10 % стимулирующего фонда – обслуживающему персоналу по показателям труда.

40. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет утвержденная директором ОУ комиссия по премированию, созданная при Совете учреждения

41. В состав комиссии включаются:

- Директор

- Представитель выборного профсоюзного органа

- Представитель трудового коллектива

36. Комиссия на основании критериев премирования, разработанных настоящим

Положением, выносит решения оформленные протоколом

42. На основании решения комиссии по премированию директор МКОУ ДОД ДДТ издает приказ

43. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника высокой результативности учебно-воспитательного процесса и профессиональной деятельности и не зависит от стажа работы.

44. Премирование работников, проработавших неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время

45. Комиссия собирается не позднее 25 числа каждого месяца.

46. Распределение премиального фонда осуществляется с учетом вычета ежемесячных доплат, надбавок к должностным окладам

47. Размер поощрительных надбавок по результатам труда работникам МКОУ ДОД ДДТ определяется следующим образом:

47.1. Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок (премий) по результатам труда работникам МКОУ ДОД ДДТ (за исключением руководителя) путем вычитания из общего стимулирующего МКОУ ДОД ДДТ. Оставшийся фонд стимулирующих надбавок распределяется согласно п.32

4.2.2. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников производится подсчет процентов за соответствующий период (предыдущий месяц) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета процентов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество процентов, набранное каждым работником.

48. Комиссия принимает решение об установлении выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

49. Стимулирование работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

50. Премирование административно-управленческого персонала, в том числе руководителя ОУ, за педагогическую деятельность (преподавание часов по тарификации) осуществляется на общих основаниях.

51. Учреждение самостоятельно устанавливает локальными нормативными актами сроки выплат стимулирующего характера на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

**VIII. Перечень оснований отмены или уменьшения**

**стимулирующих выплат**

52. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины) или правил внутреннего трудового распорядка;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

53. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются или отменяются при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей и приказов по ДДТ, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности, культурно-массовых и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

54. Стимулирующие выплаты уменьшаются или отменяются с момента нарушения и оформляются протоколом комиссии, приказом руководителя учреждения.

**IХ. Заключительные положения**

55. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2D244A289371D09493756691B759EB8D4E353F81B105D8179710433566dA50M) Российской Федерации и иными федеральными законами.

56. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

57. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

58. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**Приложение N 1**

к Положению

об отраслевой системе

оплаты труда работников

муниципального казенного образовательного

учреждения дополнительного

образования детей

«Усть-Ишимский ДДТ»

**Перечень**

**наименований и размеры выплат стимулирующего характера**

**работникам учреждения, а также показатели для каждой**

**конкретной стимулирующей выплаты, при достижении**

**которых выплаты стимулирующего характера**

**производятся**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование стимулирующей выплаты** | **Подтверждающие документы** | **Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся** | **Размер стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу, ставке** |
| **1.** | **Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда** |  | Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)  Соблюдение нормативной посещаемости не ниже 80% в группе кратковременного пребывания детей.  Низкий уровень обоснованных обращений со стороны родителей по поводу конфликтных ситуаций  Увеличение объёма выполняемой работы.  Расширение зон обслуживания.  Работа с детьми из социально неблагополучных семей и с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья | **До 100% за каждый показатель** |
| **2.** | **Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ** |  | Выполнение дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором (обновление сайта образовательного учреждения)  Ответственному за организацию работы по охране труда и ППБ  Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы по летнему отдыху детей, работа в летнем оздоровительном лагере, учебные проекты обучающих, социальные проекты. Организация системных исследований, мониторинга достижений обучающихся  Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) | **До 100% за каждый показатель** |
|  | **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  **ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ** | | | |
| **3.** | **Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)** |  |  | **До 100% за каждый показатель** |
|  | ежемесячно | Аналитическая справка, журналы учета работы детских объединений | **1. Наполняемость детских объединений:**  1.1. высокий (15 человек и выше)  1.2. средний (10 человек и выше) | 20%  10% |
|  | ежемесячно | Списки победителей, приказы, грамоты, дипломы, сертификаты | **2. Результативность участия в предметных конкурсах, конференциях, слетах выставках:**  2.1. Подготовка призеров различного уровня в олимпиадах, проектах, конференциях, конкурсах, выставках:  -ДДТ,  -районных,  -областных,  -всероссийских,  -международных  (за каждого) | 10%  15%  50%  100%  100% |
|  | ежеквартально | Отсутствие замечаний к документам в отчетный период | **3. Качественное ведение профессиональной документации:**  3.1 Полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования:  -журнал,  - рабочие программы,  - календарно-тематический план,  - аналитические записки, расписание работы объединения и др.) по нормативным актам, регламентирующим работу педагога  - отсутствие замечаний к оформлению журналов, учебных занятий  - своевременная и качественная сдача документов по требованию администрации |  |
|  | ежемесячно  По итогам полугодий | Приказы, грамоты  Протоколы заседаний, отзывы, аналитические справки  Сертификаты, копии из изданий  Приказы о закреплении наставничества, результаты работы Удостоверение, справки, дипломы  Разработка мероприятия, отзывы обучающихся и родителей Приказ | **4. Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня**  4.1.Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства:  -ДДТ,  -районных,  -областных,  -всероссийских    4.2. Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, круглых столах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах:  -ДДТ,  -районных,  -областных,  -всероссийских  4.3. Наличие опубликованных работ в интернет - сайтах, СМИ,в методических изданиях, сборниках  4.4. Педагогическое наставничество, руководство педагогической практикой  4.5. Повышение квалификации (обучение согласно плана повышения квалификации)  4.6. За качественное проведение внеклассных мероприятий при подготовке к итоговой аттестации, творческому отчету  4.7. Личный творческий вклад, организация и про­ведение мероприятий, повышающих авторитет МКОУ ДОД «Усть-Ишимский Дом детского творчества» в социуме;  4.8. Разработка авторских программ ДО  4.9. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной, проектной деятельности | 10%  50%  100%  100%    10%  30%  50%  100%  20%  20%  20%  20%  20%  30% |
|  |  | Аналитическая справка, зафиксированные результаты, факты участия в соответствующих мероприятиях | **5. Результативность воспитательной работы в детском объединении:**  5.1. Воспитательная деятельность педагога дополнительного образования с обучающимися за рамками функционала:  - качественное проведение  совместно с детским объединением во внеурочное время массовых мероприятий (сценарий, реквизиты):  -для обучающихся ДДТ;  - для школьников района,  - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера | 10%  30%  30% |
|  |  | доплата за сложность и качество представленных изделий | **Осуществление дополнительных видов работ**  Выполнение хозяйственных, ремонтных работ:  -пошив костюмов,  -изготовление декораций, - дизайнерские, художественные работы,  - аварийные работы  (создание на базе кабинета творческой лаборатории )  - пополнение сувенирного фонда  - ремонт и обслуживание техники,  - выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря,  - озеленение территории и другие внеплановые работы  - лепка снежных фигур  За обслуживание видеоаппаратуры и других ТСО | До 100%  на срок  выполнения  на срок  выполнения  на срок  выполнения  на срок  выполнения  на срок  выполнения  на срок  выполнения  на срок  выполнения |
|  | |  | |  |
| **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕКРЕТАРЯ-МАШИНИСТКИ** | | | | |
| 1. Результаты работы по оформлению документов | | 1.1.Качественное ведение номенклатуры дел и своевременное его обновление | | До 20% |
|  | | 1.2. Качественное исполнение служебных материалов, писем, запросов и др. | | До 20% |
|  | | 1.3.Своевременный контроль за исполнением работниками ОУ приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения. | | До 20% |
| 2. Эффективность работы | | 2.1. Организация и прием посетителей, содействие рассмотрению просьб и предложений | | До 20% |
|  | | 2.3. Качественное оформление и ведение личных дел обучающихся, алфавитных книг, книг приказов и прочей документации | | До 20% |
|  | | 2.4. Качественное и своевременное предоставление информации, отчётов по работникам | | До 20% |
|  | | 2.5. Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей | | До 20% |
|  | | 2.6. Отсутствие замечаний по ведению личных дел сотрудников | | До 20% |
|  | | 2.7. Качественное, своевременное ведение архивной документации | | До 20% |
|  | | 2.8. Качественное своевременное проведение сверок с ОВК | | До 20% |
|  | | 2.9. Качественное своевременное предоставление отчетов по мобилизационной работе | | До 20% |
|  | | 2.10. Качественное осуществление работы с Пенсионным фондом по всем направлениям | | До 20% |
| **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И ТЕКУЩЕМУ РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, СООРУЖЕНИЙ, И ОБОРУДОВАНИЯ** | | | | |
|  | | 1.1. Бесперебойная работа систем водоснабжения, теплоснабжения, энергообеспечения. | | До 20% |
|  | | 1.2. Качественное и своевременное устранение проблем в обслуживании систем жизнеобеспечения. | | До 20% |
|  | | 1.3. Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки | | До 20% |
|  | | 1.4.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций | | До 20% |
|  | | 1.5. Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ | | До 20% |
|  | | 1.6. Содержание территории в надлежащем санитарном состоянии. | | До 20% |
|  | | 1.7. Скашивание травы на участке (только в летний период) | | До 20% |
|  | | 1.8. Очистка территории от снега (только в зимний период) | | До 20% |
|  | | 1.9. Сохранность хозяйственного инвентаря и его ремонт | | До 20% |
|  | | 1.3. Качественное выполнение разовых поручений директора | | До 20% |
|  | | 1.10. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории. | | До 20% |
|  | | 1.11. Проведение косметического ремонта в учебных помещениях учреждения (только в летний период) | | До 20% |
|  | | 1.12. Проведение косметического ремонта в местах общего пользования и подсобных помещениях (только в летний период) | | До 20% |
| **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОЖА** | | | | |
|  | | 1.1. Отсутствие порчи (потери) имущества ОУ во время дежурства. | | До 20% |
|  | | 1.2. Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации. | | До 20% |
|  | | 1.3. Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии. | | До 20% |
|  | | 2.1. Отсутствие нарушений техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда | | До 20% |
| **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** **РАБОЧЕЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ** | | | | |
|  | | 1.1.Качество ежедневной уборки помещений в соответствии с СаНиПиН. | | До 20% |
|  | | 1.2. Качество генеральной уборки помещения. | | До 20% |
|  | | 1.3. Качественное выполнение разовых поручений директора. | | До 20% |
|  | | 1.4. Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории. | | До 20% |
|  | | 1.5. Проведение косметического ремонта в учебных помещениях учреждения (только в летний период) | | До 20% |
|  | | 1.6. Проведение косметического ремонта в местах общего пользования и подсобных помещениях (только в летний период)  1.7.Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, педагогов на действия (бездействия) рабочей по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | | До 50% |

Периоды, засчитываемые в стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы, суммируются.

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Время нахождения граждан на военной службе по контракту включается в стаж работы из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается правовым актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается правовым актом учреждения. В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в организациях педагогическим и медицинским работникам по решению комиссии по установлению трудового стажа включаются периоды осуществления педагогической или медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды педагогической или медицинской работы.

**XI. Заключительные положения**

59. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=2D244A289371D09493756691B759EB8D4E353F81B105D8179710433566dA50M) Российской Федерации и иными федеральными законами.

60. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

61. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

62. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**Приложение N 2**

к Положению

об отраслевой системе

оплаты труда работников

муниципального казенного образовательного

учреждения дополнительного

образования детей

«Усть-Ишимский ДДТ»

**РАЗМЕРЫ**

**окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

**педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ярковская основная общеобразовательная школа»**

**Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должности | Рекомендуемый размер   оклада (должностного   оклада), ставки   заработной платы   педагогического   работника (руб.) [<\*>](#Par2500) |
| 2 квалификационный уровень | | |
| 4 | Педагог дополнительного образования | 6270 |
| 3 квалификационный уровень | | |
| 7 | Воспитатель | 7590 |

**Приложение N 3**

к Положению

об отраслевой системе

оплаты труда работников

муниципального казенного образовательного

учреждения дополнительного

образования детей

«Усть-Ишимский ДДТ»

**РАЗМЕРЫ**

**окладов (должностных окладов) специалистов и служащих**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Ярковская основная общеобразовательная школа»**

**Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должности | Рекомендуемый размер   оклада  (должностного оклада)   специалиста и   служащего (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа   "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| 1 | Секретарь-машинистка | 4618 |
| 2 квалификационный уровень | | |
| 8 | Заведующий хозяйством | 5334 |

**Приложение N 4**

к положению

об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Ярковская основная общеобразовательная школа»

Усть-Ишимского муниципального района Омской области

**РАЗМЕРЫ**

**окладов рабочих муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ярковская основная общеобразовательная школа»**

**Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должности | Рекомендуемый размер  оклада рабочего (руб.) |
| Профессиональная квалификационная группа   "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| 1 | Наименование профессий рабочих, по которым  предусмотрено присвоение 1, 2, 3  квалификационных разрядов в соответствии с  Единым тарифно-квалификационным справочником  работ и профессий рабочих | 4300   4458 |
| 2 | Сторож (вахтер) |
| 13 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту  зданий |
| Профессиональная квалификационная группа   "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |
| 1 квалификационный уровень | | |
| 4 | Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования | 4618 |