

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МКУ ДО «ДДТ»

_____/В.Э. Малиновский/

(протокол от «__» ____ 20__ г. № __)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МКУ ДО «ДДТ»

_____/В.Б. Черникова/

«__» ____ 20__ г.

**Положение
об оплате труда работников муниципального казенного
образовательного учреждения дополнительного образования детей
«Дом детского творчества»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2014 года, протокол 11.

Настоящее положение рассчитано на перспективу социально-экономического развития отрасли «Образование» Благодарненского муниципального района Ставропольского края и выполнение Программы деятельности Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Настоящее положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Минимальные должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей устанавливаются согласно разделу 2 Настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзным органом работников.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Настоящего положения.

1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Настоящего положения.

1.8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения приведен в разделе 5 Настоящего положения.

1.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения приведен в разделе 6 Настоящего положения.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 Настоящего положения.

1.11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников Учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.13. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Благодарненского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных организаций /учреждений/.

1.14. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

II. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МКУ ДО «ДДТ» по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	6746
2.	3 квалификационный уровень	методист;	7408

2.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 3723 рубля.
- Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 5162 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	I разряд:	
	сторож	2932
	гардеробщик	2932
	уборщик служебных помещений	2932
	дворник	2932
	II разряд	
	оператор	3072
	III разряд	
	рабочий по обслуживанию зданий	3212
	костюмер	3212
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующая хозяйством	5162

2.2.2. Минимальные размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

	рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2932
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3072
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3212

2.2.3. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом Настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

За работу в пустынных и безводных местностях к заработной плате устанавливается коэффициент:

на территории Благодарненского муниципального района - 1,1.

3.4. Размеры компенсационных выплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в методических объединениях	10
2.	Педагогическому работнику за обслуживание вычислительной техники	5
3.	Работнику за работу звукооператором во время проведения массовых дел	10
4.	Педагогу дополнительного образования за оформительскую работу при проведении мероприятия	10
5.	Работнику за работу по охране труда	10
6.	Методисту за проверку журналов учёта работы педагогов дополнительного образования	10
7.	Работнику за обслуживание официального сайта ГМУ	10
8.	Работнику за работу по пожарной безопасности	10
9.	Председателю первичной профсоюзной организации	25

3.4.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 06-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного 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 (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ТК РФ, Статья 153).

3.4.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

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

3.4.4. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные

размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах МКУ ДО «ДДТ».

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Учреждения его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников Учреждения создается соответствующая комиссия с участием председателя первичной профсоюзной организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются приказом директора Учреждения, как достаточно часто изменяющиеся.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

4.2.2. за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение муниципального задания;

4.2.3. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

4.2.4. за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие 2 квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие 1 квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. выплаты к заработной плате молодым специалистам – педагогам дополнительного образования;

4.3.2. работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании Учреждения;

4.3.3. педагогическим работникам Учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

4.3.4. работникам Учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения и др.).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого Учреждением.

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим почетное звание «заслуженный» – 20% установленной ставки заработной платы по основной должности,
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с положением о порядке выплат стимулирующей части оплаты труда (Приложение №4, п5 премиальные выплаты по итогам работы).

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.7. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также

осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.8. На ежемесячную стимулирующую выплату работникам начисляются коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МКУ ДО «ДТ»

5.1. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Положением о формах и процедурах проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края, утвержденным приказом министерства образования Ставропольского края от 24 декабря 2010 года № 843-пр., Приказом Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность от 7 апреля 2014г. № 276.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной

платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных организациях (учреждениях), должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником

должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.9. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в Учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения несёт руководитель.

VI. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МКУ ДО «ДДТ»

6.1. Месячная заработная плата педагогических работников (в том числе педагогов, выполняющих преподавательскую работу в другой образовательной организации /учреждении/ на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

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

6.3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

6.4. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с отделом образования администрации Благодарненского муниципального района Ставропольского края.

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество

рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Выплаты стимулирующего характера

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах		
			макс	педагог	комиссия
Педагог дополнительного образования	Успешность образовательной деятельности	доля обучающихся, освоивших образовательную программу:			
		100%	1,0		
		доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях:			
		Международные	3,0		
		Всероссийские	2,0		
		Региональные	1,5		
		Муниципальные	1,0		
		Учреждения	0,5		
		Максимальное количество	9,0		
	Эффективность организации воспитательной деятельности	организация каникулярного отдыха обучающихся	1,0		
		организация и проведение массовых мероприятий (конкурсы, выставки, экскурсии, концерты и др.)	0,5		
		доля воспитанников-детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, составляет более 10% от общей численности	0,5		
		наличие публикаций в СМИ о деятельности детского	2,5		

		объединения			
		Максимальное количество	4,5		
	Методическая и инновационная деятельность	наличие собственных методических разработок, рекомендации, учебных пособий, пользующихся успехом у коллег	1,0		
		участие, закреплённое приказом по учреждению, в реализации программы развития учреждения по конкретному направлению	1,5		
		обобщение и распространение передового опыта: проведение мастер-классов, открытых занятий, участие в семинарах, МО -муниципальных -учреждения	1,5 1,0		
		наставничество	1,0		
		Конкурсы профессионального мастерства: - участие - победа	1,5 2,0		
		повышение профессионального мастерства через посещения краевых семинаров, курсов и др.			

		участие в разработке локальных актов учреждения, нормативно – правовой документации	0,5		
		Максимальное количество	11,0 б		
	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	0,5		
		эффективное сотрудничество с родителями по привлечению спонсорских средств	1,0		
		Максимальное количество	1,5 б		
	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента обучающихся в течение года	1,5		
ИТОГО			27,5 б		

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах		
			макс	педагог	комиссия
Концертмейстер	Успешность образовательной деятельности	доля обучающихся, освоивших образовательную программу:			
		100%	1,0		
		доля обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях:			
		Международные	3,0		
		Всероссийские	2,0		
		Региональные	1,5		
		Муниципальные	1,0		
		Учреждения	0,5		
		Максимальное	9,0		

	Методическая и инновационная деятельность	количество	б.		
		наличие собственных методических разработок, рекомендации, учебных пособий, пользующихся успехом у коллег	1,0		
		обобщение и распространение передового опыта: проведение мастер-классов, открытых занятий, участие в семинарах, МО	1,5		
		участие в конкурсах профессионального мастерства	1,5		
		победа в конкурсах профессионального мастерства	2,0		
		Максимальное количество	6,0 б.		
ИТОГО			15 б.		

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах		
			макс	педагог	комиссия
Педагог организатор	Эффективность воспитательной деятельности	Реализация программ по развитию творческих способностей воспитанников			
		муниципальные	1,5		
		региональные	2,0		
		Организация деятельности детского актива в учреждении	1,0		
		Охват воспитанников каникулярным отдыхом в сравнении			

		с предыдущим периодом			
		на том же уровне	1,0		
		выше	1,5		
		Участие в реализации программ развития учреждения по направлению закрепленному приказом учреждения	1,5		
		Максимальное количество баллов по критерию	7,5		
	Методическая и инновационная деятельность	наличие методических разработок, сценариев, рекомендации, пользующихся спросом у коллег	1,5		
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п. -муниципальных -учреждения	1,5 1,0		
		Освещение культурно – массовой деятельности в СМИ	0,5		
		Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций, учреждений, шефов и др.			

			1,5		
		Конкурсы профессионального мастерства: - участие - победа	1,0 2,0		
		Максимальное количество баллов по критерию	9,0		
		Итого	16,5		

Наименование должности	критерии	показатели	весовой коэффициент показателя в баллах		
			макс	методист	комиссия
Методист	Стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ	позитивная динамика аттестации обучающихся по курируемым направлениям:			
		на уровне прошлого года	1,0		
		выше в сравнении с предыдущим годом	2,0		
		диагностика показателей эффективности образовательного процесса:			
		ведется эпизодически	1,0		
		ведется регулярно, ее результаты используются в работе педагогов	2,0		
		методическое сопровождение образовательных программ педагогов (учитывается доля (%) от общего числа программ по курируемому направлению 100%			

			2,0		
		Максимальное количество баллов	6,0		
	Инновационная и методическая деятельность	Методическое сопровождение образовательного процесса:			
		наличие системы разнообразных форм методической работы (творческая лаборатория, МО педагогическая мастерская, школа молодого педагога и др.)	2,0		
		Обновление сайта в сети по курируемым направлениям	2,0		
		методическое сопровождение целевых программ и мероприятий	2,0		
		Доля педагогов, курируемых методистом, использующих современные образовательные технологии и методики, включая ИКТ -на уровне прошлого года - выше в сравнении с предыдущим учебным годом	1,0 2,0		
		Методистом разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации) и			

		т.п. для внутреннего использования	2,0		
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых занятий, мастер – классы, публикации	2,0		
		Максимальное количество баллов	12, 0		
	Распространение передового педагогического опыта	наличие собственных публикаций в СМИ	1,0		
		профессиональные конкурсы методистов: на муниципальном уровне - участие - победа	0,5 1,0		
		на региональном уровне - участие - победа	1,0 1,5		
		на федеральном уровне - участие - победа	1,5 2,0		
		профессиональные конкурсы педагогов курируемого направления: - участие - победа	1,0 2,0		
		организация и	2,0		

		сопровождение: мастер-классов, семинаров, конференций, фестивалей, массовых мероприятий с педагогами, обучающимися, родителями			
		Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию: На уровне прошлого года повысилась	1,0 2,0		
		Максимальное количество	10,5		
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	своевременная сдача отчетов, документации	2,0		
		соблюдение трудовой дисциплины	1,0		
		Максимальное количество баллов	3,0		
	ИТОГО		33,5 баллов		