

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с методическими рекомендациями по формированию и распределению фондов оплаты труда муниципальных бюджетных образовательных учреждений, решением коллегии Минобрнауки России от 06.10.2004г № ПК2, используя модель расчета нормативов бюджетного финансирования реализации основных образовательных программ дополнительного образования детей, постановлением № 267 от 12.08.2011г «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области», приказом Министерства образования России от 13.01.1999г №44, утверждающего положение об отраслевых наградах Министерства общего и профессионального образования РФ, приказом №61 от 06.02.2002г Государственного Комитета Российской Федерации по физической культуре, спорту и туризму « О внесении дополнений к положению о почетных спортивных званиях…» в целях формирования и распределения фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей – Центр дополнительного образования «Энергия», далее - Центр.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников Центра для повышения эффективности образовательной деятельности Центра, а так же с целью обеспечения социальных гарантий работников.

1.3. Премирование работников Центра производится по предоставлению заведующего хозяйством, заведующей отделом спортивно-массовой и методической работы, руководителя структурного подразделения, курирующих определенные направления в работе. Выплаты и премии руководителю могут устанавливаться на общих основаниях с учетом предложений Совета трудового коллектива, комиссии по распределению фонда оплаты труда, Учредителя.

Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

1.4. Совет трудового коллектива и профсоюзный комитет принимают непосредственное участие в распределении фонда оплаты труда.

**2. Общие положения по оплате труда**

2.1. Для работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Центр дополнительного образования «Энергия» заработная плата педагогических работников зависит от фактической учебной нагрузки, образования, квалификационной категории, стажа работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Заработная плата административно-управленческого персонала определяется как сумма оклада работника, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Заработная плата обслуживающего и вспомогательного персонала начисляется по единой тарифной сетке оплаты труда работников образовательных учреждений и согласно штатного расписания согласованного с Учредителем.

2.3. Система оплаты труда работников Центра регулируется данным Положением о распределении фонда оплаты труда.

2.4. Директор Центра в соответствии с Трудовым Кодексом РФ принимает решение по распределению выплат стимулирующего и компенсирующего характера с учетом мнения Совета трудового коллектива и профсоюзного комитета, комиссии по распределению стимулирующего и компенсирующего фонда оплаты труда на основании данного Положения.

## Учреждение вправе использовать не в полном объеме стимулирующий фонд ежемесячно, сохраняя его для оказания материальной помощи работникам и премирования работников к праздничным датам согласно

## Положению о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании и оказании материальной помощи.

2.5. Порядок установления базовых ставок (должностных окладов) и другие условия оплаты труда

1. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения без учета компенсационных и стимулирующих выплат с учетом повышений, предусмотренных пунктами 11, 12 настоящего Положения.

2. Тарифная ставка педагогических работников образовательного учреждения, перечень которых представлен в таблице 1, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

Об х Чн

Оп = \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, где:

Чс

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Чн – фактическая нагрузка в неделю;

Чс – норма часов педагогической работы в неделю.

Таблица 1

Классификация должностей административного и педагогического персонала Центра

|  |  |
| --- | --- |
| Группа персонала | Наименование должностей |
| Административ-ный персонал | Директор |
| Педагогический  персонал  (основной) | педагог дополнительного образования, методист по учебно-воспитательной работе, методист по спортивно-массовой работе, методист по кружковой и пионерской работе, инструктор по ФК и спорту, инструктор-методист Центра тестирования ГТО, методист МОЦ Покровского района, инструктор спортивного сооружения |

3. Базовая ставка педагогического работника образовательного учреждения определяется по формуле:

Об = Б х (Кк1 + Кс1) х Ксп1, где:

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк1 – коэффициент квалификации;

Кс1 – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с порядком определения стажа педагогической работы, установленным органом исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, осуществляющим функции по выработке региональной политики, нормативного правового регулирования, а также правоприменительные функции по контролю и надзору в сфере образования, молодежной политики, культуры и архивного дела, физической культуры и спорта, туризма, защиты прав несовершеннолетних, опеки и попечительства, государственной регистрации актов гражданского состояния);

Ксп1 - коэффициент специфики работы (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

4. Значения коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 2, 3, 4.

Таблица 2

Коэффициенты квалификации (Кк1)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Груп-пы | Квали-фика-  цион-ная  катего-рия | Повышаю-щий коэффициент  за квалифи-кационную категорию | Уровень образования педагога | Повышаю-щий  коэффициент  за уровень  образования  педагога | Итоговый повышаю-щий  коэффи-циент (ст.1 + гр. 3 + гр. 5) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Отсут-ствует | 0 | Основное общее или среднее (пол-ное) общее обра-зование | 0 | 1 |
|  |  |  | Начальное или среднее профес-сиональное  образование | 0,2 | 1,3 |
|  |  |  | Высшее профес-сиональное обра-зование (бака-лавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,3 |
| 2 | Первая | 0,4 | Среднее профес-  сиональное обра-зование | 0,2 | 1,6 |
| Высшее профес-  сиональное обра-зование (бака-лавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,7 |
| 3 | Высшая | 0,5 | Среднее профес-  сиональное обра-зование | 0,2 | 1,7 |
|  |  |  | Высшее профес-сиональное обра-  зование (бака-лавр, специалист, магистр) | 0,3 | 1,8 |

Таблица 3

Коэффициенты специфики работы (Ксп1)

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели специфики | Коэффи-циент, применяемый при  установлении окладов  педагогичес-ких  работников |
| 1 | 2 |
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможнос-тями здоровья, школах-интернатах, учреждениях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей | 1,15 |
| За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 1,1 |
| За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением | 1,1 |
| За работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классах (группах) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 1,15 |
| За работу в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы | 1,5 |
| За работу в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы с обучающимися, больными активной формой туберкулеза | 1,75 |
| Педагогическим работникам, преподающим профильные предметы и (или) предметы, изучаемые углубленно, за часы работы в профильных классах и (или) классах с углубленным изучением предметов | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья | 1,1 |
| Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,1 |
| Специалистам логопедических пунктов | 1,15 |
| Педагогическим работникам и руководителям  образовательных организаций дополнительного  образования детей, профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по оказанию методической помощи организациям, органам местного самоуправления, другим образовательным организациям по направлению реализуемых программ | 1,2 |
| Педагогическим работникам и руководителям  образовательных организаций дополнительного  образования детей, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по организации и проведению всероссийских и региональных массовых мероприятий на базе образовательных организаций | 1,1 |
| Руководителям профессиональных образовательных организаций в сфере культуры за работу по организации и проведению всероссийских и региональных мероприятий на базе образовательных организаций | 1,2 |
| Педагогическим работникам и руководителям  профессиональных лицеев, колледжей | 1,1 |
| Воспитателям образовательных организаций,  реализующим программу дошкольного образования, за работу в группах, в которых списочный состав учащихся превышает нормативную наполняемость: |  |
| от 10% до 20% | 1,1 |
| от 20% и выше | 1,2 |
| Педагогическим работникам организаций  дополнительного образования за часы реализации дополнительных предпрофессиональных программ | 1,2 |
| Руководящим, педагогическим и иным работникам структурных подразделений дополнительного  образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки "Кванториум", "IT-куб"), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей  профессиональной подготовки, проектного развития, руководителям и главным бухгалтерам образовательных организаций, имеющих в своем составе данные структурные подразделения и центры, заместителям руководителей образовательных организаций,  курирующим деятельность данных структурных подразделений и центров | 1,4 |
|  |  |

Таблица 4

Коэффициенты стажа (Кс1)

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж педагогической работы | Применяемый коэффициент |
| Свыше 20 лет | 0,25 |
| От 15 до 20 лет | 0,20 |
| От 10 до 15 лет | 0,15 |
| От 3 до 10 лет | 0,10 |
| До 3 лет | 0,20 |

5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других организаций (исполнительного органа государственной власти области в сфере управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

г) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

д) за часы преподавательской работы в организациях среднего профессионального образования сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, а для преподавателей организаций среднего образования - путем деления установленного месячного должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях дополнительного образования базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течении первых трех лет с момента трудоустройства.

Размер почасовой оплаты труда за один час педагогической работы при обучении обучающихся центров дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций, технопарков Кванториум", "IT-куб", реализующих программы технической и естественно-научной направленности для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, определяется в следующих размерах:

для профессоров, докторов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", - 620 рублей;

доцентов, кандидатов наук, лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", - 420 рублей;

для лиц, не имеющих почетных званий, - 300 рублей.

**3.ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются по формуле:

Од = Б х Крс х Kcni, где:

Од - должностной оклад руководителя структурного подразделения;

Б - базовая единица;

Крс - повышающий коэффициент к должностным окладам руководителей структурных подразделений, значения которого приведены в таблицах 1 и 2;

Ken, - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Наименование должностей |  |  | | Обрабатываемая земельная площадь (га) | Повышающий коэффициент Крс |
| 1 | 2 | 3 |
| Заведующий учебным хозяйством | До 200 | 1,2 |
| От 200 до 500 | 1,4 |
| Свыше 500 | 1,6 |

Таблица 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Повышающий коэффициент Крс (образовательные организации, относящиеся к группам по оплате труда руководителей) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, центра, отделения, сектора, учебноконсультационного пункта, учебной (учебнопроизводственной) мастерской, столовой, общежитием и других структурных подразделений образовательной организации | 1,6 | 1,5 | 1,45 | 1,4 |
| Заведующий кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором организации дополнительного образования взрослых | 1,98 |  |  |  |
| Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) общеобразовательной организации (подразделения), организации дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, старший мастер | 1,6 | 1,55 | 1,5 | 1,4 |

2. Должностные оклады специалистов и служащих определяются по формуле:

Оув - Б х Кув х Ken,, где:

Оув - должностной оклад специалиста, служащего;

Б - базовая единица;

Кув - повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих, значения которого приведены в таблице 3;

Kcn1 - коэффициент специфики работы, значения которого приведены в таблице 3 приложения 1 к Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Повышающий коэффициент к должностным окладам специалистов и служащих по категориям должностей с учетом требований к квалификации (Кув) | | | | | |
| высшая | ведущая | | первая | вторая | Без категории |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | 5 | 6 |
| Учебно-вспомогательный персонал образовательных организаций | | | | | | |
| Документовед, бухгалтер, инженер всех специальностей (инженер по охране труда и технике безопасности, инженер- электроник, инженер- энергетик, инженер- программист, инженер- технолог), художник, библиотекарь, экономист, механик, юрисконсульт, сурдопереводчик, инженер - системный администратор, контрактный управляющий |  | 1,5 | 1,45 | | 1,4 | 1,35 |
| Техник, техник- программист, техник по ремонту оборудования |  |  | 1,4 | | 1,35 | 1,3 |
| Программист, электроник |  | 1,9 | 1,80 | | 1,65 | 1,35 |
| Калькулятор, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, помощник воспитателя, санитарка, делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, младший воспитатель |  |  |  | |  | 1,2 |
| Архивариус, инспектор по кадрам, заведующий складом, комендант, дежурный по общежитию, заведующий канцелярией, машинистка, заведующая машинописным бюро, заведующий хозяйством, заведующий лабораторией, лаборант (включая старшего), секретарь учебной части (диспетчер), администратор |  |  |  | |  | 1,5 |
| Специалист по кадрам, специалист по управлению персоналом, специалист по связям с общественностью, аккомпаниатор, психолог |  |  |  | |  | 1,35 |
| Врач-специалист | 2 |  | 1,95 | | 1,9 | 1,5 |
| Инструктор по спорту, физкультуре (лечебной физкультуре), инструктор- методист по лечебной физкультуре | 1,35 |  | 1,25 | | 1,2 | 1,15 |
| Медицинская сестра | 1.75 |  | 1,55 | | 1,5 | 1,2 |

2.6. Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты   
и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки рабочих,   
единые для всех образовательных учреждений, согласно Приложению №4

к положению об оплате труда работников образовательных учреждений дополнительного образования.

1. Тарифная ставка обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

Ооп = Б х Коп, где:

Ооп – тарифная ставка обслуживающего персонала;

Б – базовая единица;

Коп – тарифный коэффициент к должностным окладам по должностям работников из числа обсуживающего персонала образовательного учреждения значения которых приведены в таблице.

таблица

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд оплаты труда | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | | | | | | | | | |
| 1,0 | 1,01 | 1,05 | 1,07 | 1,1 | 1,12 | 1,15 | 1,17 | 1,18 | 1,2 |

2. Профессии обслуживающего персонала образовательного учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации.

2.8.Порядок установления должностных окладов и другие условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, специалистов и служащих образовательных учреждений, согласно Приложению № 3 к положению об оплате труда работников образовательных учреждений дополнительного образования.

1. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения устанавливаются исходя из отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников в зависимости от объема и сложности выполняемых работ.

2. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и руководящих работников определяются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений в соответствии с уровнем квалификации и образования.

4. Должностные оклады руководителей образовательных учреждений, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения определяются по следующей формуле:

Од = Б х Крс х Ксп1, где:

Од – должностной оклад руководителя образовательного учреждения, руководителя структурного подразделения образовательного учреждения;

Б – базовая единица;

Крс – повышающий коэффициент к должностным окладам руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений образовательного учреждения,

Ксп1 - коэффициент специфики работы, значения которых приведены в таблице 1 приложения 1 к настоящему Положению (при наличии двух и более оснований общий размер коэффициента специфики работы определяется умножением коэффициентов по имеющимся основаниям).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по руководителей оплате труда | Повышающий коэффициент (Кр) |
| I группа | 3,5 |
| II группа | 3 |
| III группа | 2,8 |
| IV группа | 2,5 |

5. Для работников, указанных в п.п.1 пункта 2.5. настоящего Положения, базовая единица устанавливается в размере:

10000 рублей – для руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, специалистов, рабочих и служащих образовательных организаций, педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

12500 рублей - для педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования образовательных организаций всех типов, образовательных организаций дополнительного образования детей, структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей образовательных организаций всех типов; медицинского персонала образовательных организаций.

6. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения не должен превышать трех размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу.

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Установить, что фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется:

1) из средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы основного персонала, указанного в таблице 1 приложения 1 к Положению и таблице 1 приложения 10 к Положению, а также медицинского персонала, указанного в таблице 3 приложения 3 к Положению, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из тарификационных списков образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) средств на оплату ставок (должностных окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебновспомогательного персонала, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания образовательных организаций по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года, но не более значений предельного соотношения средств на оплату ставок (окладов) заработной платы работников из числа административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала и средств на оплату ставок (окладов) заработной платы всех работников образовательной организации (далее - норматив), указанных в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций, показатели | Норматив, % |
| Государственные образовательные организации и государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность, за исключением оздоровительных лагерей (центров) и организаций дополнительного профессионального образования | 30 |
| Оздоровительные лагеря (центры) | 70 |
| Организации дополнительного профессионального образования, центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, создаваемые в соответствии со статьей 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи) | 35 |
| Дополнительно при наличии: |  |
| филиалов (за каждый филиал отдельно) | 3 |
| автономных котельных | 2 |
| столовых | 3 |
| общежитий | 2 |
| структурных подразделений дополнительного образования по выявлению и поддержке одаренных детей общеобразовательных организаций и структурных подразделений организаций дополнительного образования (технопарки "Кванториум", "IT-куб"), реализующих программы технической и естественно-научной направленности, для групп детей, занимающихся совместной проектной деятельностью, центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, опережающей профессиональной подготовки, проектного развития, регионального модельного центра дополнительного образования, регионального координационного центра движения "Ворлдскиллс", регионального центра развития движения "Абилимпикс" (за каждое структурное подразделение, центр - отдельно) | 3 |

3) средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются:

а) для общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций - в размере 10 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

б) специальных (коррекционных) организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, образовательных организаций дополнительного профессионального образования - в размере 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

в) других организаций - в размере 5 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

4) средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере до 15 процентов средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

**3. Компенсационные выплаты работникам из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Центр дополнительного образования «Энергия» (МБУДО Центр ДО «Энергия»).**

3.1. Компенсационные выплаты работникам из числа педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования – Центр дополнительного образования «Энергия» осуществляются за работы во вредных (или опасных) и иных особых условиях труда, в условиях труда отклоняющихся от нормальных, не входящие в круг основных обязанностей.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам (должностным окладам) в процентном или абсолютном значении.

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.5. Директор Центра проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания или объёма дополнительной работы.

3.7. За расширение зон обслуживания устанавливается работнику доплата, размер которой и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учётом содержания или объёма дополнительной работы.

**3.8. Компенсационные выплаты**

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды работ** | **Компенсационный коэффициент** |

**1. За работу во вредных (или) опасных и иных особых условиях труда**

|  |  |
| --- | --- |
| С тяжёлыми и вредными условиями труда | До 0,12 |
| С особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда | До 0,24 |

**2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

|  |  |
| --- | --- |
| За работу в ночное время | До 40% |
| За работу в выходные и праздничные дни | В соответствии со ст. 153 ТК РФ |
| За сверхурочную работу | В соответствии со ст. 152 ТК РФ |

**3. За работу не входящую в круг основных обязанностей работника**

|  |  |
| --- | --- |
| За выполнение отдельных специальных заданий  (общественная работа) | В зависимости от личного вклада в результаты труда |
| За совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников | Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются |

## **Положения о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании и оказании материальной помощи**

#### 1.Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании:

* Статьи 144 Трудового Кодекса Российской Федерации «Стимулирующие выплаты», «Оплата труда руководителей организаций»
* Закона Российской Федерации «Об образовании»
* Постановление Минтруда России от 4.03.1993г №48,
* Закон Орловской области «Об образовании в Орловской области» от 22.08.2005г № 533-ОЗ.
* Закон Орловской области от 28 декабря 2004г №468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», постановление №267 от 12.08.2011г «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области».
* Постановление главы администрации Покровского района Орловской области от 16 января 2012г № 5 «О введении отраслевой системы оплаты труда в учреждениях дополнительного образования».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников Центра, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности, укрепления и развития материально-технической базы Центра, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, материальной поддержки остронуждающихся работников.

1.3. Для реализации поставленных целей в Центре вводятся следующие виды материального поощрения работников:

\* Надбавки.

\* Доплаты (в зависимости от КТУ).

\* Премирование за успешное и качественное выполнение планов и заданий, за результативное участие в смотрах, конкурсах, соревнованиях, за отлично проведенное открытое занятие (мероприятие) с использованием передового опыта.

\* Оказание материальной помощи.

Доплаты и надбавки, их размер устанавливаются приказом директора с учетом мнения Совета трудового коллектива.

1.3.1. Размер выплат стимулирующего характера работникам Центра может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке (должностному окладу);

1.3.2. Выплаты стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат;

1.3.3. Премиальные выплаты по итогам работы исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом всех надбавок и доплат.

1.4. При назначении работникам Центра доплат и надбавок имеется ввиду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размере ставок и окладов.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся в соответствии с настоящим Положением, по решению директора Центра с учетом мнения Совета трудового коллектива и профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а так же средств иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.6. Надбавки работникам устанавливаются на определенный срок, но не более одного года (максимальный повышающий коэффициент – 2,0).

### 2. Критерии оценки труда работников.

2.1. При установлении надбавок, доплат, определения размера премий работникам используются следующие критерии оценки их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностных инструкций;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых Центром и Учредителем, за творческий вклад и совершенствование форм и методов в обучении и воспитании;

- активная работа с общественными организациями, родителями, детьми, стоящими на учете в инспекции по делам несовершеннолетних, объединениями, сопричастными организациями и иными ведомствами по вопросам обучения и воспитания;

- участие в различных проектах (в т.ч. областных), методической работе, обобщении передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательном процессе, авторская работа по написанию учебной программы, проведение курсов;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Центра, требований охраны труда и техники безопасности.

2.2. Надбавки могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ, как основным работникам, так и работникам по совместительству.

Размеры надбавок и доплат могут отменяться или уменьшаться при изменении качества работ, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляются приказом директора.

Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом в Положении и действующим законодательством доплаты к должностным окладам работников предусматриваются в % соотношении, размер каждой доплаты исчисляется из базовой ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

2.3. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителям образовательных организаций представлены в таблице 2 настоящего Порядка.

Таблица 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели | | Критерии оценки | | % к должностном У окладу | | |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | | |
| Раздел 1. Общеобразовательные организации (включая общеобразовательные организации при исправительных учреждениях) | | | | | | | |
| 1. | | Основная деятельность организации | | | | | 30 |
| 1.1 | | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | | Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами всероссийских олимпиад и конкурсов различной направленности: | | |  |
| на региональном уровне | | |  |
| на зональном, всероссийском или международном уровнях | | |  |
| Наличие обучающихся - участников международных олимпиад и конкурсов | | |  |
| Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами международных олимпиад и конкурсов | | |  |
| Участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.2 | | Сохранение контингента обучающихся | | Сохранение контингента обучающихся | | |  |
| 1.3 | | Положительная динамика материально- технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | | Укрепление материально- технической базы образовательного учреждения за счет привлечения внебюджетных средств (за предыдущий учебный год) (количество заключенных договоров на оказание услуг, приобретение основных средств, материальных ценностей, дарения, пожертвования, выписки из лицевого счета): | | |  |
| 5 и более договоров | | |  |
| до 5 договоров | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.4 | | Участие образовательной организации в инновационно экспериментальной деятельности | | Участие образовательной организации в инновационноэкспериментальной деятельности: | | |  |
| федеральный эксперимент | | |  |
| региональный эксперимент | | |  |
| локальный эксперимент | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.5 | | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения при наличии | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | | |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.6 | | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) | | |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.7 | | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, ведение официального сайта организации в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством | | |  |
| 1.8 | | Занятость обучающихся во внеурочное время | | Наличие договоров с учреждениями дополнительного образования в количестве: | | |  |
| 5 и более договоров | | |  |
| до 5 договоров | | |  |
| максимум | | |  |
| 1.9 | | Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | | Организация образовательного процесса с круглосуточным пребыванием обучающихся | | |  |
| 2 | | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | | | |  |
| 2.1 | | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала | | Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10% | | |  |
| Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10% | | |  |
| максимум | | |  |
| 2.2 | | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения(при наличии) | |  | | |  |
| 2.3 | | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | | От 95% и выше | | | 5 |
|  | | От 90% до 94% | | | 2 |
|  | | максимум | | | 5 |
| 3. | | Работа с кадрами, всего | | | | | 10 |
| 3.1. | | Стабильность кадрового состава учреждения | | Количество уволенных работников: | | |  |
| от 6 до 9 | | | 1 |
| от 3 до 5 | | | 2 |
| не более 2 | | | 3 |
| максимум | | | 2 |
| 3.2 | | Привлечение квалифицированных педагогических работников | | Доля привлеченных квалифицированных педагогических работников: | | |  |
| от 41% до 55% | | | 1 |
| от 56% до 65% | | | 2 |
| от 66% до 75% | | | 3 |
| от 76% до 85% | | | 4 |
| от 86% до 100% | | | 5 |
| максимум | | | 6 |
| 3.3 | | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, общественно значимой деятельности | | Количество мероприятий, в которых участвовал педагогический персонал: | | |  |
| 2-3 мероприятия | | | 1 |
| 4 и более мероприятий | | | 2 |
| максимум | | | 3 |
| Раздел 2. Организации дополнительного образования | | | | | | | |
| 1. | | Основная деятельность, всего | | | | До15 | |
| 1.1 | | Осуществление инновационной деятельности | | Наличие разработанных инновационных программ, программ деятельности детских общественных объединений, трудовых объединений школьников | | 2 | |
| Наличие разработанных инновационных программ по видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемнообучающих семинаров | | 4 | |
| Наличие разработанных инновационных программ по 6 видам деятельности, участие в работе экспериментальных площадок, проведение проблемнообучающих семинаров | | 5 | |
|  | | максимум | | 5 | |
| 1.2. | | Положительная динамика материально- технического обеспечения организации за счет привлечения внебюджетных источников | | Доля внебюджетных средств, привлеченных на укрепление материально-технической базы (от общего объема финансирования): | |  | |
| от 1% до 3% | | 1 | |
| от 4% до 5% | | 2 | |
| от 6% до 7% | | 3 | |
| от 8% до 9% | | 4 | |
| от 10% до 15% | | 5 | |
| от 16% и более | | 6 | |
| максимум | | 6 | |
| 1.3 | | Обеспечение открытости и доступности информации об организации, создание и ведение официального сайта организации в сети Интернет | | Наличие сайта организации дополнительного образования, соответствующего требованиям законодательства | | 2 | |
| максимум | | 2 | |
| 1.4 | | Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и работников учреждения | | 2 | |
| максимум | | 2 | |
| 2. | | Работа с обучающимися, всего | | | | До14 | |
| 2.1. | | Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, количество мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней, количество творческих объединений | | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровней | | 2 | |
| Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение учреждением не менее 10 мероприятий | | 4 | |
|  | | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие не менее 30 творческих объединений, проведение учреждением более 20 мероприятий | | 6 | |
|  | | Наличие победителей и призеров олимпиад и конкурсов регионального, всероссийского и международного уровней, проведение мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней, наличие более 40 творческих объединений, проведение учреждением более 30 мероприятий | | 8 | |
| максимум | | 8 | |
| 2.2. | | Сохранение контингента воспитанников | | От 11% до 15% обучающихся отчислены в течение года | | 1 | |
| От 4% до 10% обучающихся отчислены в течение года | | 2 | |
| От 0% до 3% обучающихся отчислены в течение года | | 3 | |
| максимум | | 3 | |
| 2.3. | | Охват детей в возрасте от 5 до 18 лет дополнительным образованием | | Доля обучающихся, внесенных в автоматизированную систему "Навигатор дополнительного образования Орловской области", 100% | |  | |
| 3. | | Финансово-экономическая деятельность организаций, всего | | | | До10 | |
| 3.1. | | Соблюдение ограничений по доле фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебно- вспомогательного персонала | | Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала ниже установленного ограничения более чем на 10% | | 2 | |
| Доля фонда оплаты труда административнообслуживающего и учебновспомогательного персонала соответствует установленному ограничению или менее чем 10% | | 1 | |
| максимум | | 2 | |
| 3.1. | | Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения(при наличии) | | Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности, устраненных в установленные надзорными органами сроки | | 1 | |
| Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок | | 2 | |
| Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя | | 3 | |
| максимум | | 3 | |
| 3.2. | | Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области | | От 95% и выше | | 5 | |
| От 90% до 94% | | 2 | |
| максимум | | 5 | |
| 4. | | Работа с кадрами, всего | | | | До11 | |
| 4.1. | | Стабильность кадрового состава организации дополнительного образования | | Доля уволенных в течение года работников (общей численности работников): | |  | |
| свыше 20% | | 0 | |
| от 10% до 20% | | 1 | |
| менее 10% | | 2 | |
| максимум | | 2 | |
| **4.2.** | | Доля педагогических работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории | | От 50% до 60% | | 1 | |
| От 61% до 80% | | 2 | |
| От 81% до 100% | | 3 | |
| максимум | | 3 | |
| 4.3. | | Доля педагогических работников в возрасте моложе 35 лет в общей численности педагогических работников (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско- правового характера) организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам | | От 32% до 40% | | 2 | |
| От 41% и выше | | 4 | |
| Максимум | | 4 | |
| 4.4. | | Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | | Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | | 1 | |
| Участие педагогического персонала в международных, всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности | | 2 | |
| максимум | | 2 | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |
|  | |  | |  | |  | |

##### 3. Надбавки и доплаты.

Надбавки, доплаты выплачиваются:

* за высокую результативность, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда;
* работу, не связанную со своими должностными обязанностями;
* за профессиональные заслуги, отмеченные Правительственными отраслевыми наградами РФ;
* за качественное выполнение особо важных срочных работ;
* за высокое профессиональное мастерство;
* за организацию и активное участие в работах по ремонту здания, помещений и оборудования Центра;
* за привлечение внебюджетных средств в образовательный процесс, укрепление материально-технической базы;
* за рациональное, экономное расходование и обеспечение сохранности материальных ценностей;
* за реализацию объема работ, превышающего нормативные показатели;
* за разъездной характер работы;
* награжденным грамотами: Районной - до 2 тыс. рублей

Областной - до 3 тыс. рублей

Министерской - до 4 тыс. рублей;

- отмеченных знаком (выплачивается ежемесячно):

\* «Отличник физической культуры и спорта» - до 15% должностного оклада,

\* Почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - до 20% должностного оклада,

\* «Почетный работник общего образования РФ» - до 20% должностного оклада;

- мастер спорта – до 500 рублей ежемесячно;

- работникам, имеющим почетное звание, начинающееся со слова «заслуженный» - коэффициент 1,2 ставки основного оклада;

- работникам, имеющим ученую степень «кандидат наук» по преподаваемому предмету - коэффициент 1,1 ставки основного оклада;

- педагогу, вышедшему из декретного отпуска выплачивается заработная плата в размере не менее чем была при уходе в декретный отпуск в течение двух лет;

- педагогам за подготовку спортсменов высших разрядов согласно таблицы №1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| разряд, звание | повышающий коэффициент | |
| индивидуальные виды спорта | игровые, командные виды спорта |
| I спорт. разряд | - | 1,0 |
| КМС | 1,0 | 2,0 |
| МС России | 1,5 | 2,5 |

Размер доплаты (Од) рассчитывается:

Од = От/Нф х k , где

Од - размер доплаты;

От – тарифная ставка;

Нф – количество воспитанников по нормам формирования групп;

k - повышающий коэффициент согласно Таблицы 1.

Нормы количественного формирования групп:

ОФП – 20 человек;

CФП - 1, 2, 3 года обучения – 15 человек;

CФП - 4, 5, года обучения – 12 человек;

СО - до 20 человек.

Доплата педагогу производится в течение двух лет с момента присвоения разряда (звания) при условии, если учащийся занимается данным видом спорта у педагога не менее двух лет и продолжает заниматься в Центре или был передан в училище Олимпийского резерва или иное учреждение высшего спортивного мастерства.

###### Если в период действия установленного размера доплаты педагогу дополнительного образования учащийся улучшил спортивный результат, размер доплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- педагогу за результативное участие учащихся в соревнованиях согласно таблицы №2:

расчет доплаты:

для индивидуального вида спорта расчет производится по формуле:

Од = От/Нф х %k,

для командного, игрового вида спорта расчет производится по формуле:

Од = От х %k, где

Од – размер доплаты,

От – тарифная ставка,

Нф - количество воспитанников по нормам формирования групп,

%k – процентное отношение к тарифной ставке, зависящее от занятого места

Таблица 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень официальных соревнований | занятое место | % к тарифной ставке |
| Первенство Мира, Европы | 1  2  3 | 100  90  80 |
| Чемпионат России | 1  2  3  4  5  6 | 75  70  65  60  55  50 |
| Первенство России  Кубок России  Всероссийские соревнования | 1  2  3  4  5  6 | 65  60  55  50  45  40 |
| Чемпионат (Первенство) центрального федерального округа | 1  2  3  4  5  6 | 50  45  40  35  30  25 |
| Областные соревнования | 1  2  3 | 20  15  10 |

Доплата педагогу дополнительного образования за результативное участие учащихся в соревнованиях производится согласно таблицы № 2 на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного учащимся результата в течении 1 календарного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

###### Если в период действия установленного размера доплаты педагогу дополнительного образования учащиеся улучшили результат участия в соревнованиях, размер доплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

- востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогам дополнительного образования.

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

,

, где

– востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

– фактическое число обучающихся в i-й группе,

– максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

###### 4. Премии.

4.1. Премирование директора Центра осуществляется приказом Учредителя или решением Совета трудового коллектива на общих основаниях в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Премирование работников Центра осуществляется на основании приказа директора.

4.3. Премиальный фонд Центра образуется за счет средств экономии фонда оплаты труда и иной приносящей доход деятельности.

4.4. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, творческую инициативу и активность.

4.5. Максимальный размер премий зависит от наличия экономии фонда заработной платы.

Предложение по конкретным размерам премии готовится администрацией Центра и выносится на обсуждение Совета трудового коллектива. Премирование всех работников Центра могут производиться по итогам: месяца, квартала, полугодия, календарного года.

4.6. Премии выплачиваются

4.6.1. Педагогическим работникам за:

- стабильность и рост качества обучения, достижение учащимися лучших показателей в сравнении с предыдущим периодом (учебный год), высокие результаты от 3000 рублей;

- проведение учебно-тренировочных занятий на высоком методическом уровне: с использованием современных нетрадиционных форм в работе, инновационных технологий, здоровье сберегающих развивающих технологий от 1000 рублей;

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск, новаторство в педагогической деятельности;

- участие в конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям» - до двух ставок, согласно тарификации педагога.

- участие в методической работе, представление своего творческого опыта работы на открытых занятиях, конференциях, семинарах, заседаниях методических объединений и других мероприятиях различного уровня до двух ставок, согласно тарификации педагога.;

- создание условий проведения учебно-тренировочного процесса в соответствии с современными требованиями (педагогическая целесообразность, физиологическая комфортность) – от 2000 рублей;

- проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся, профилактике вредных привычек – от 1000 рублей;

- привлечение обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних совершающих правонарушения до 10% от ставки педагога, согласно тарификации;

- 100% сохранность контингента учащихся, стабильность посещения учебно- тренировочных занятий до 20% от ставки педагога, согласно тарификации;

- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей,

педагогов дополнительного образования по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения – от 1000 рублей;

- личный творческий вклад, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет Центра – до ставки согласно тарификации педагога;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, функциональных обязанностей, инструкций по охране жизни и здоровья детей, своевременная и качественная подготовка документации) – до ставки, согласно тарификации педагога;

- в связи с юбилейными или праздничными днями – до средней месячной заработной платы;

- достижение учащимися высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной или резервный состав сборной области, ЦФО, России до ставки согласно тарификации педагога;

- результативное участие воспитанников в соревнованиях до ставки согласно тарификации педагога;

- премирование за участие в различного ранга соревнованиях, конкурсах, спартакиадах:

1. Участие в соревнованиях областного уровня – турниры, фестивали, конкурсы

командные виды спорта

- 1место до 2000 рублей

- 2 место до 1500 рублей

- 3 место до 1000 рублей

личники (за одного обучающегося)

– 1 место до 400 рублей

- 2 место до 300 рублей

- 3 место до 200 рублей

2. Проведение открытого Первенства Центра по виду спорта – до 5000 рублей).

- достижение обучающимися высоких спортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный состав сборных области, ЦФО – до 500 рублей за 1 обучающегося (индивидуальный вид спорта) или до 2000 рублей за 1 команду (командный вид спорта), России - до 800 рублей за 1 обучающегося (индивидуальный вид спорта) или до 5000 рублей за 1 команду (командный вид спорта);

премирование производится в виде разовой выплаты,

размер премии зависит от уровня официальных соревнований, занятого места и квалификации педагога.

4.6.2. Административно-хозяйственному персоналу за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места согласно нормам СанПиН – до 2000 рублей;

- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности – до 2000 рублей;

- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении образовательного процесса, подготовки мест занятий и соревнований – до 2000 рублей.

4.6.3. Директору:

- премирование руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом следующих показателей:

1) результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения;

2) развитие инновационной и экспериментальной деятельности;

3) участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

4) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т. д.);

5) высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;

6) сохранение и укрепление здоровья обучающихся (воспитанников);

7) организация работы по сокращению отчисления обучающихся (воспитанников) из Центра;

8) развитие материально-технической базы образовательных учреждений;

9) результаты готовности образовательных учреждений к новому учебному году;

10) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности образовательных учреждений;

11) реализация программы развития образовательного учреждения;

12) иные показатели, установленные уполномоченными органами исполнительной власти в сфере образования.

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;

- эффективный контроль над ходом образовательного процесса;

- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.6.4 Премирование отдельных категорий работников

- Премирование **методистов** осуществляется с учетом следующих показателей:

\* активная работа по развитию инновационной и экспериментальной деятельности в Центре, создание условий для повышения профессионального и методического уровня педагогов дополнительного образования – до ставки согласно тарификации педагога;

\* проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта – до ставки согласно тарификации педагога;

\* высокий уровень организации аттестации педагогических работников – до 5000 рублей;

\* высокий уровень организации и контроля образовательного процесса, сдачи контрольно-переводных нормативов до ставки согласно тарификации педагога;

\* образцовое ведение установленной документации – от 2000 рублей;

\* качественная организация работы курируемых общественных органов, участвующих в управлении Центром (методический совет, педагогический совет, совет капитанов, родительский совет) – от 2000 рублей;

\* качество и результативность работы по сохранению контингента, поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе – до ставки согласно тарификации педагога;

\* образцовое выполнение должностных инструкций – до действующего МРОТ;

\* проведение спортивных мероприятий, соревнований, праздников на высоком уровне – до ставки согласно тарификации педагога;

\* активное участие в методической работе - до 5000 рублей

\* за награждение грамотами (районными, областными, министерскими) – до ставки, согласно тарификации методиста.

- Основанием для премирования **заведующего хозяйством** являются:

\* обеспечение нормативных санитарно-гигиенических условий всех объектов Центра – до 3000 рублей;

\* обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда – 1000 рублей;

\* высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

\* своевременное и качественное предоставление отчетности относительно своих должностных обязанностей – до 2000 рублей;

\* своевременный и качественный ремонт спортсооружений, спортинвентаря и оборудования – до 2000 рублей.

- Основанием для премирования **делопроизводителя** является своевременное качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности и документации Центра – до ставки согласно штатного расписания.

- Основанием для премирования **младшего обслуживающего персонала** являются:

\* содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка – до 2000 рублей;

\* оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – до 1000 рублей;

\* увеличение объема работ – до ставки согласно штатного расписания;

За добросовестное, своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей – до 3000 рублей;

\* качественное проведение генеральных уборок – до 1500 рублей.

**\***работа не входящая в должностные обязанности – до 3000 рублей

4.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

4.7.1. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания;

4.7.2. На принятие решения о лишении или уменьшении размера премии оказывают следующие показатели:

\* частая заболеваемость сотрудника

\* пассивность в жизни Центра

\* наличие ошибок в ведении документации

\* отсутствие результатов в работе.

4.8. Порядок установления премиальных выплат

4.8.1 Вопросы премирования рассматриваются комиссией по распределению фонда оплаты труда и Советом трудового коллектива Центра по результатам анализа качества труда работников ежемесячно, поквартально, по полугодиям, по итогам календарного года. Директор, заместители директора предоставляют информацию о показателях деятельности, являющуюся основанием для премирования или депремирования конкретных работников.

4.8.2 Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности предоставленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением оснований. В случае установления комиссией существенных нарушений, предоставленные материалы возвращаются субъекту для исправления и доработки.

4.8.3. Комиссия по распределению стимулирующей части оплаты труда работников на основании всех материалов утверждает размер премий, решение комиссии оформляется протоколом. Работники вправе ознакомиться с оценкой собственной профессиональной деятельности.

4.8.4 В течении 5 дней работники в праве подать, а комиссия принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи работником такого заявления может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.8.5 В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, предоставляемые администрацией Центра, результаты самооценки работников (отчеты, предоставленные руководителю Центра), а так же результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей, предоставляемые органами самоуправления (родительский комитет, совет капитанов).

**5. Доплаты к должностным окладам:**

Производятся (в % от базовой ставки (оклада):

- за инструкторскую работу **до 30%;**

- за сохранность контингента (100% списочного состава) **до20%;**

- старшим педагогам дополнительного образования **до 15%;**

- за совмещение профессии (должностей), а так же за выполнение наряду со своей работой, обязанностей временно отсутствующего работника **до 100%**;

- за организацию и проведение внутренних, районных, областных и Всероссийских мероприятий **до 50%;**

- за расширение зоны обслуживания или за увеличение объема работ **до 50%;**

- ответственным за газовое хозяйство, электрооборудование, гражданскую оборону и охрану труда **до 30%**;

- председателю Совета трудового коллектива  **до 15%;**

- за работу по платным услугам, на пункте проката **до 30%**

- за наставничество **до 30%**

- за разъездной характер работ до 3000 рублей

**6. Материальная помощь**.

***Материальная помощь работникам выплачивается в связи :***

- с рождением ребенка - 5000 рублей

- с вступлением в брак – 5000 рублей

- с длительной и продолжительной болезнью работника или члена его семьи – 5000 рублей

- со смертью работника или его членов семьи (супруг, несовершеннолетние дети, родители обоих супругов) – 5000 рублей

- в случае стихийного бедствия (пожар) – до 10000 рублей

- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск – до 5000 рублей

- в связи с юбилеем 50,55,65 лет – до 5000 рублей

- в связи с выходом на пенсию – до среднемесячной заработной платы.

Указанная единовременная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

Оказание единовременной материальной помощи оформляется приказом директора на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника), с приложенными к нему соответствующими документами.

**7. Заключение:**

7.1. Премирование педагогов производится по предоставлению заведующего отделом по спортивно-массовой и методической работе, технических работников – заведующего хозяйством, административных работников – председателя Совета трудового коллектива или председателя первичной профсоюзной организации.

7.2. Основанием для предоставления на премию являются материалы административных форм контроля (приказы, справки, анализ деятельности, протоколы соревнований). Предоставления рассматриваются на совместных заседаниях педагогического совета и Совета трудового коллектива и оформляются приказом директора.

7.3. Периодичность материальной помощи определяется директором Центра, исходя из реального наличия материальных средств.

Рассмотрено на собрании трудового коллектива

МБУДО Центр ДО «Энергия»

(протокол № \_\_ от « \_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_года)