

СОГЛАСОВАНО
председатель п/к
_____ Маныч И.Н.

Протокол заседания п/к
от 15 января 2016 года

УТВЕРЖДАЮ
директор МУ ДО
«Центр детского творчества»
Ленинского района г. Саратова
_____ Тихонова Т.Р.
Приказ № 4/1
от 15 января 2016 года

Положение
о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, законом «Об образовании в Российской Федерации», законом «Об образовании в Саратовской области», Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", закона Саратовской области «Об образовании», решениями Саратовской городской Думы от 30.10.2008. № 32-354, № 32-356, №32-353, от 23.10.2009. №44-536, от 24.11.2011. № 9-105, от 26.04.2012. №13-152, от 20.12.2012. №21-260., от 06.02.2014 №32-364, от 18.12.2014 № 42-474 30.07.2015 № 48-549, в соответствии со статьей 24, 53 Устава муниципального образования «Город Саратов»

2. Положение устанавливает систему, условия и размеры оплаты труда, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в отношении работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова (Центра), участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенным администрацией муниципального образования «Город Саратов».

Система оплаты труда работников Центра, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания Центром платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности, устанавливается в соответствующем коллективном договоре, соглашениях, локальных актах Центром самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников Центра, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств Центра от оказания дополнительных платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Центр самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к какому виду экономической деятельности относится учреждение, и источников формирования фонда оплаты труда

Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за календарный год не может превышать 3-кратный размер средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения не может превышать 2,5-кратный размер средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Центра не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов".

3. Должностные оклады директора, заместителей директора, заведующих отделами, педагогических работников и работников технического персонала Центра устанавливаются согласно таблицам 1-3 раздела 1 Приложения к Положению.

При определении должностного оклада руководящих работников Центра учитываются:

- группа по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение; квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации или аттестация на соответствие занимаемой должности.

4. Аттестация педагогических работников учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации.

5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности (таблица 2 раздел 1 Приложения к Положению).

6. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили.

7. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ работающим в Центре размеры оплаты труда устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9. Оплата труда библиотечных и других работников Центра, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям труда, установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда устанавливается таблицей 2, раздела 1, Приложения к Положению.

10. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

11. Директор Центра проверяет документы об образовании, документы о работе по специальности, в определенной должности учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки, утвержденные приказом главного распорядителя бюджетных средств.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Центра несет директор.

12. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей (кроме директора Центра и его заместителей), специалистов и служащих, оклады рабочих и оклады общеотраслевых профессий высококвалифицированных рабочих муниципальных бюджетных учреждений, устанавливаются соответствующими решениями Саратовской городской Думы (таблица 3 раздел 1 Приложения к Положению).

13. Размеры доплат и надбавок работникам Центра определяются на основании Положения, утвержденного директором Центра и согласованного с выборным органом профсоюзной организации.

Размеры доплат и надбавок директору Центра определяются на основании положения, утвержденного учредителем и с учетом мнения представительного органа работников. Доплаты и надбавки директору Центра выплачиваются на основании приказа учредителя, работникам учреждений - на основании приказа директора Центра в пределах средств, направляемых Центром на оплату труда.

14. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Центра согласно разделу 1 Приложения к Положению.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

15. Повышение должностных окладов производится работникам учреждения согласно Приложения к Положению

16. Выплаты компенсационного характера производятся работникам согласно разделу 2 Приложения к Положению.

17. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам согласно разделу 3 Приложения к Положению.

18. Порядок и показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены согласно разделу 4 Приложения к Положению.

19. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются в соответствии с разделом 5 Приложения к Положению.

20. Показатели оценки эффективности деятельности Центра устанавливаются в соответствии с разделом 6 Приложения к Положению.

21. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в Центре устанавливаются в соответствии с разделом 7 Приложения к Положению.

22. Другие вопросы оплаты труда установлены разделом 8 Приложения к Положению.

23. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

24. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области региональным соглашением.

25. Объем средств, направленных Центром на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

В Центре выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово – хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

26. Индексация размеров должностных окладов осуществляется в соответствии с решением Саратовской городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

**Приложение к Положению
о системе оплаты труда и стимулирования работников
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова**

Раздел 1. Схемы должностных окладов работников Центра.

Таблица 1

Должностные оклады руководителей Центра.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Директор: высшей квалификационной категории	14631	13911	13403	12749
	I квалификационной категории	13911	13403	12749	12103
	Без категории	12522	12064	11475	10892
2	Заместитель директора высшей квалификационной категории	13912	13403	12749	12103
	I квалификационной категории	13402	12749	12103	11507
	Без категории	12065	11475	10892	10358
3	Заведующий отделом высшей квалификационной категории	13403	12749	12103	1) 1)
	I квалификационной категории	12749	12103	11507	1) 1)
	Без категории	11475	10892	10358	1

Таблица 2

Должностные оклады педагогических работников

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад(рублей)			
		высшая категория	1 категория	2 категория	без категор ии
	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	Педагог дополнительного	13513	12860	12214	

	образования, педагог-организатор, концертмейстер, педагог-психолог;				
2	Методист	13513	12234	11618	

Примечание к таблице:

1. Приведенные в таблице должностные оклады устанавливаются лицам, имеющим высшее профессиональное образование.
2. Специалистам, имеющим среднее профессиональное образование, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 5%.
3. Специалистам, не имеющим профессионального образования, должностной оклад (оклад) устанавливается ниже на 10%.

Таблица 3

Должностные оклады обслуживающего персонала Центра

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование</i>	<i>сумма</i>
1	<p>Документовед:</p> <p>Ведущий - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет</p> <p>I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет.</p> <p>II категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет.</p> <p>Без категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет.</p>	<p>6517,00</p> <p>5897,00</p> <p>5632,00</p> <p>5100,00</p>
2	<p>Инженер всех специальностей и наименований:</p> <p>Ведущий - высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет.</p> <p>I категории – высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет.</p> <p>II категории: высшее профессиональное образование</p>	<p>6617,00</p> <p>5632,00</p>

	<p>без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет.</p> <p>Без категории: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	5100,00
3	<p>Художник:</p> <p>I категории: высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности в соответствующей должности специалиста II категории не менее 3 лет.</p> <p>II категории: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста без категории не менее 3 лет.</p> <p>Без категории: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет</p>	<p>7046,00</p> <p>6729,00</p> <p>5100,00</p>
4	<p>Администратор</p> <p>старший: – высшее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности администратора не менее 3 лет</p> <p>Без категории: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы в других должностях, замещаемых специалистом со средним специальным образованием не менее 1 года начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет</p>	<p>5632,00</p> <p>5100,00</p>
5	<p>Техник всех специальностей</p> <p>I категории: среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет;</p> <p>II категории – среднее профессиональное</p>	<p>5632,00</p> <p>4888,00</p>

	(техническое) образование и стаж работы в должности техника не менее 2 лет; Без категории: среднее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы	4678,00
6	Водитель автомобиля	4678,00
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4678,00
8	Уборщик производственных и служебных помещений	4516,00
9	Сторож	4497,00
10	Вахтер	4497,00
11	Гардеробщик	4497,00
12	Заведующий костюмерной	8360,00
13	Подсобный рабочий	4516,00
14	Дворник	4497,00
15	Слесарь по ремонту автомобиля	5100,00
16	Художник - декоратор	9607,00
17	Столяр	5100
18	Режиссер - среднее специальное образование либо высшее образование, без предъявления требований к стажу работы	10951,0
19	Библиотекарь	9607
20	Реквизитор	5100
21	Механик по обслуживанию звуковой аппаратуры	5100
22	Столяр по изготовлению декораций	5100

Раздел 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

2.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждений включает:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке,

установленном Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Процент от должностного оклада (оклада)
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
с вредными условиями труда	до 12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ТК РФ
за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях стимулирования работников Центра качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся (воспитанников);
- в) воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются Положением о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда работников, утвержденным директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом работников.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Центром самостоятельно с учетом достижений в зависимости от результатов и эффективности деятельности Центра и каждого конкретного работника. Размер выплаты стимулирующего характера работникам Центра закрепляется приказом директора Центра.

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений образования включает:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается Центром самостоятельно, но в размере не менее 15% фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направляемых на оплату труда работников Центра, сформированных с учетом всех имеющихся источников доходов.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в

абсолютном. Максимальным размером выплаты по итогам работы для конкретного работника не ограничиваются.

Единовременное премирование, как правило, осуществляется за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей).

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективных договорах Центра.

Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- 1) за ученую степень: доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;
- 2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;
- 3) награжденным медалью К.Д.Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 901 рубль.

Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

Надбавка устанавливается приказом работодателя:

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук
- со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;
- награжденным медалью К.Д. Ушинского, "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - со дня награждения.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

Раздел 4. Показатели и порядок отнесения учреждений в группу по оплате труда:

4.1. Показатели для отнесения учреждений в группу по оплате труда:

4.1.1. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

4.1.2. Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: -в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
3. Количество работников в учреждении	-за каждого работника, -за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, -за каждого работника имеющего высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6. Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	за каждую единицу	до 3, но не более 20

учреждения;		
7. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях дополнительного образования, дошкольных учреждениях дополнительного образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

4.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда:

4.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год учредителем Центра в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Центра.

4.2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем Положении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем Центра за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается учредителем Центра.

4.2.4. При установлении группы по оплате труда группа по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) определяется:

- в учреждениях дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

4.2.5. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда.

4.2.8. Учредитель учреждения:

- устанавливает показатели по учреждениям для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда;
- может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;
- может устанавливать оклады (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренной для руководителей учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда

4.2.9. Группы оплаты труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
учреждения дополнительного образования)	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел 5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Центра применяется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Центр;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада 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).

5.2. Директор Центра в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Раздел 6. Показатели оценки эффективности деятельности Центра.

Для оценки эффективности деятельности учреждений рекомендуется использовать следующие показатели:

Типы учреждений	Показатели
Учреждение дополнительного образования.	Обеспечение уровня знаний по направлению дополнительного образования; участие в смотрах, конкурсах; количество принимавших участие в конкурсах;

	призовые места в конкурсах, смотрах разного уровня; количество призеров
--	--

Общими показателями для всех типов учреждений, которые следует учитывать при оценке эффективности деятельности, являются:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории;
- обеспечение условий для спортивно-оздоровительной работы (наличие спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений);
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов. Количество показателей для определения эффективности может устанавливаться в зависимости от особенности деятельности учреждений.

Раздел 7. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников Центра.

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Директор

Основанием для стимулирования руководителя учреждения являются показатели эффективности деятельности учреждения.

Кроме показателей эффективности деятельности учреждения для стимулирования руководителя могут быть использованы следующие показатели:

- отсутствие вакантных мест в учреждении по основному персоналу;
- ненормированный рабочий день;
- отсутствие нарушений действующего законодательства, регулирующего деятельность учреждений;
- внедрение новых форм и методов в образовательный процесс;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципального учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе).

2. Заместители директора по УВР

- отсутствие или снижение количества учащихся, совершивших правонарушения;
- сохранение или наращивание контингента учащихся;
- высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.

3. Заместитель директора по АХР

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ согласно содержанию и технологии, предусмотренных в соответствующих нормах.

4. Педагог-психолог

- индивидуальное социально-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи;
- коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающими трудности в обучении.
- повышение уровня успеваемости после проведения коррекционно-воспитательной работы, а также достижение нормализации поведения учащихся в учебном процессе, подтвержденные преподавателями;
- проведение консультаций педагогических работников и родителей по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии.

5. Педагог-организатор

- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.
- проведение консультаций педагогических работников и родителей;
- уровень сформированности учебных навыков и умений;
- наличие победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.;
- активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей.

7. Методист

- наличие предложений по повышению эффективности учебно-методической и воспитательной работы;
- обобщение и распространение наиболее результативного опыта руководителей и педагогических работников учреждений;
- оказание консультативной и практической помощи руководителям и педагогическим работникам в организации учебной, методической и воспитательной работы;
- распространение информации по передовым технологиям обучения и воспитания.

8. Концертмейстер

- уровень формирования и воспитания у учащихся исполнительских навыков, художественного вкуса, музыкально-образных представлений, творческой индивидуальности;
- участие обучающихся в концертах, спектаклях, показательных выступлениях и т.д.

9. Педагог дополнительного образования

- организация дополнительного образования для детей из социально-неблагополучных семей на базе учреждения.
- количество посещающих кружки, секции, студии и др.;
- участие в разработке и реализации образовательных программ;
- оказание консультативной помощи родителям обучающихся, а также педагогическим работникам в пределах своей компетенции;
- участие в деятельности методических объединений, самоуправлении учреждением.

16. Библиотекарь

- оперативное и соответствующее учреждению пополнение библиотечного фонда;
- поддержание библиотечного фонда в надлежащем состоянии;
- организация работы с учащимися по увеличению читательской активности;
- организация тематических выставок: по обзору литературы, по освоению специальной литературы в помощь при изучении учебных предметов и профориентации.

17. Учебно-вспомогательный персонал

- расширение объемов работ;
- ненормированный рабочий день.

18. Водитель

- обеспечение технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки детей;
- отсутствие ДТП, замечаний.

19. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Раздел 9. Удержания из заработной платы

9.1. Основания и размеры удержания из заработной платы работника определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.