

ПРИНЯТО:

Собранием трудового коллектива
Председатель О.В. Чумакова
Секретарь Г.Ф. Хомутова
Протокол № от «10» 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУДО ЦТДМ
О.В. Чумакова
Приказ № от «10» 08 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания ПК МАОУДО ЦТДМ
от «10» 08 2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования
- Центр творчества детей и молодежи города Асино Томской области**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУДО – Центр творчества детей и молодежи города Асино Томской области (далее – МАОУДО ЦТДМ), находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников МАОУДО ЦТДМ, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - учреждение), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Томской области от 12.08.2013 г. №149-ОЗ "Об образовании в Томской области",
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования",
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулиующими вопросы оплаты труда в Российской Федерации, Томской области и Асиновском районе.

1.3. Оплата труда руководителя, и заместителей МАОУДО ЦТДМ, осуществляется в соответствии с постановлением Главы Асиновского района от 05.03.2015г. № 449 «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района».

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее -

ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждения на соответствующий финансовый год и в сметах расходов из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации, т.е. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату.

1.10. Система оплаты труда работников учреждения, находящегося в ведении Управления образования Асиновского района, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьями 130 Трудового кодекса Российской Федерации, включая:

- величину минимального размера оплаты труда в Томской области,
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы;
- минимальные размеры выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов.

1.11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады согласно *Приложения № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов определяются по должностям, включенным в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами Единых тарификационных справочников работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;
- 7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы.

3.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных

договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не менее 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Установление компенсационной выплаты по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. При этом работодателем принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. При определении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время необходимо учитывать положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации. При установлении размера повышения оплаты труда за работу в ночное время в учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения их финансовыми средствами и фактически отработанного времени.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно *Приложения № 2* к настоящему Положению.

3.7. Выплаты компенсационного характера не входят в состав минимального размера оплаты труда.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- персональная надбавка стимулирующего характера;
- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- надбавка стимулирующего характера за категорию: высшая – 2025 руб.; первая – 1350 руб. (начисление и выплаты ежемесячной надбавки производятся со дня присвоения категории по основному месту работы).

- надбавка стимулирующего характера за общий стаж педагогической работы, за исключением молодых специалистов и педагогов, вышедших на пенсию по стажу или выслуге лет (ежемесячная надбавка за стаж выплачивается по основному месту работы и по основной должности): от 3 до 5 лет – 600 руб.

 - от 5 до 10 лет – 800 руб.

 - от 10 до 25 лет – 1000 руб.

4.2. Работнику, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения работником указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.3. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться работникам согласно ЕТКС с учетом уровня их профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждения, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами и не может превышать 4000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

4.4.1 премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;

Премия распределяется по результатам работы за месяц. Установленная по результатам работы премия выплачивается в течение месяца, следующего за отработанный месяц.

Размер премии и стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для подготовки проекта приказа создается экспертная группа, состоящая из представителя администрации учреждения (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, начальник отдела, представитель самоуправления образовательного учреждения, председатель профсоюзного комитета, представитель коллектива, заведующий хозяйством), которая подводит итоги работы по результатам трудовой деятельности с учётом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Состав группы не может быть менее трёх человек.

Работники учреждения передают результаты трудовой деятельности на основе самооценки в экспертную группу по принятым показателям в установленные сроки (*Приложение 4*) – за неделю до заседания экспертной группы.

Экспертная группа принимает и изучает результаты трудовой деятельности работников на основе самооценки, устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатам, оформляет протокол оценки результатов. Протоколы согласовываются с управляющим советом ежемесячно.

Максимальный размер премии конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертной группы в течение 3-х дней на имя руководителя учреждения.

Письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности рассматривает конфликтная комиссия в течение 3-х дней после сроков приёма заявлений.

4.4.2. премия за выполненную работу по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год;

Премия распределяется по результатам работы за квартал, полугодие, девять месяцев и год. Установленная по результатам работы премия выплачивается в течение месяца, следующего за отработанный квартал, полугодие, девять месяцев и год.

Размер премии и стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для подготовки проекта приказа создается экспертная группа, состоящая из представителя администрации учреждения (начальник отдела, председатель профсоюзного комитета, заведующий хозяйством, представители от педагогического коллектива), которая подводит итоги работы по результатам трудовой деятельности с учётом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Состав группы не может быть менее трёх человек.

Максимальный размер премии конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

Премия по итогам работы выплачивается с месяца, следующего за месяцем, в котором она была назначена.

4.4.3. премия за качество выполняемых работ;

Премия за качество выполненной работы назначается работникам учреждения:

- за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и вне учебных достижений обучающихся (олимпиады, конференции, конкурсы);
- за проведение мероприятий;

- при награждении Почётными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, министерства образования и науки РФ, администрации Томской области, за звание «Образцовый детский коллектив» и др.
- при награждении государственными и ведомственными наградами и знаками отличия.
- В связи с профессиональным праздником «День Учителя», Международный женский день, День защитника Отечества.

Размер премии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

4.4.4. премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение срочных работ назначается работникам согласно ЕТКС в размере до 3000 руб. за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, с учетом уровня их профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

4.5. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.6. Решение о премировании работников по любым основаниям могут быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, принятого на текущий финансовый год.

4.7. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.8. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.9. Работник может быть лишен стимулирующих выплат полностью или частично за не исполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей, конкретных заданий руководителя, нарушение дисциплины труда, при получении дисциплинарных взысканий.

4.10. Стимулирующие выплаты не выплачиваются работнику за период временной нетрудоспособности. Расчёт выплаты стимулирующего характера производится за *фактически* отработанное время.

Лишение стимулирующих выплат и премии не производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме тех случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

При дисциплинарном взыскании (замечание, выговор) стимулирующие выплаты и премии не выплачиваются сроком до одного года.

4.11. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.12. Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру производится на основании Постановления Администрации Асиновского района № 449 от 05.03.2015 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных, автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района» и приказа руководителя учреждения. Конкретный размер премии заместителю руководителя определяет руководитель с учётом мнения профсоюза и не должна превышать 80 % годового премиального фонда руководителя учреждения.

4.13. Стимулирующие надбавки работникам учреждения выплачиваются ежемесячно, премии по итогам работы месяц, квартал, полугодие, девять месяцев и год, в пределах средств фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда.

4.14. Премии педагогам дополнительного образования, работающим по совместительству, выплачиваются за результативное участие в мероприятиях муниципального, регионального и всероссийского уровня способствующих проявлению достижений обучающихся (соревнования, олимпиады, конкурсы, конференции, мастер-класс, концерты и т.д.).

4.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются согласно *Приложения № 3* к настоящему Положению.

4.16. Выплаты стимулирующего характера не входят в состав минимального размера оплаты труда.

4.17. Сумма экономии средств от доли стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирующие выплаты, переносится на другой квартал. Сложившаяся к концу финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяется экспертной группой по согласованию с председателем профсоюзного комитета в виде дополнительных стимулирующих выплат между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов трудовой деятельности.

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в каждом случае индивидуально с учетом тяжести ситуации и наличия средств в организации. Материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов один раз в год.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

VI. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений,
- объемов работы;
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Руководители учреждений:

- определяют размер заработной платы работников;
- несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

6.3. Оклад (должностной оклад) каждого работника МАОУДО ЦТДМ рассчитывается исходя из величины базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, сложность и интенсивность педагогического труда. Величина каждого повышающего коэффициента устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Заработная плата педагогического работника включает оклад (должностной оклад), рассчитанный в зависимости от квалификации педагогического работника, сложности и интенсивности педагогического труда, а также компенсационные выплаты из фонда оплаты труда (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

VII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до

утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы (Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»).

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ МАОУ ДО ЦТДМ

2. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	21073
Главный бухгалтер	- 20 % от оклада руководителя
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	7214
ПКГ должностей педагогических работников	
Концертмейстер	12320
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	12320
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	12950
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Начальник отдела	14244

2. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	9529
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер-программист	9802

3. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
1 разряд	
Уборщик служебных помещений	6752
Дворник	6752
Гардеробщик	6752
2 разряд	
Сторож	6968
Рабочий	6968
4 разряд	
Водитель	9610

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ ДО ЦТДМ

№П/П	Виды компенсационных выплат	Должности	Размер выплат
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда	Уборщик сл. помещений	до 12% (от должностного оклада) ст. 147 ТК РФ
2	Выплаты работникам, занятым на работах в вредными и иными особыми условиями труда	рабочий	4% (от должностного оклада) ст. 147 ТК РФ
3	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Все работники	В двойном размере ст. 153 ТК РФ
4	Выплаты за увеличение объема работ (методическое объединение, ведение сайта ОУ, сайта ПФДО и т.д.)	Педагог дополнительного образования	До 15% (от должностного оклада) ст. 151 ТК РФ
		Начальник отдела	
5	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Заведующий хозяйством	До 100 % (по приказу директора) ст. 151 ТК РФ
		Уборщик служебных помещений	
		Мастер производственного обучения	
		Секретарь учебной части	
		Водитель	
		Педагог дополнительного образования	
		Начальник отдела	
6	За работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)	Все работники	30% Ст. 148 ТК РФ
7	За работу в ночное время	Сторож	Не менее 35 % от оклада Ст.154 ТК РФ
	За сверхурочную работу (помесячно)		За первых два часа в полуторном размере от оклада, за последующие – в двойном Ст. 152 ТК РФ

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МАОУ ДО ЦТДМ

№ П/П	Виды стимулирующих выплат	Размер, руб.	
1	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные знания, начинающиеся со слов «Заслуженный...», «Народный...»	1000 2000	
2	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам - молодым специалистам	1000	
3	Ежемесячные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию	Первая кв. категория	1350
		Высшая кв. категория	2025
4	Персональная надбавка (все работники)	4000	
5	Надбавка педагогам, имеющим звания «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	500	
6	Надбавка педагогам награжденные грамотой Министерства образования, за звание «Образцовый детский коллектив»	300	

Приложение №4
к Положению о системе оплаты труда
работников МАОУ ДО ЦТДМ

Расчет показателей для выплат стимулирующего характера
педагогу дополнительного образования МАОУДО ЦТДМ

За _____ 20__ г.

Критерии	Балл учителя	Балл комисси и
1. Критерии для оценивания администрацией		
1.1. Востребованность образовательной программы (<i>от кол-ва набранных детей</i>): - на 18 час.(36 чел.) - до 5 чел. 5 б +5 б сверх нормы		
1.2. Сетевое взаимодействие (<i>по договору между организациями</i>) – 10 б		
1.3. Фактическая наполняемость групп (свыше 80%) – 5 б (ежемесячно).		
1.4. Содействие привлечения денежных средств на развитие своего объединения (спонсорская помощь) – 10 б (<i>группа не менее 10 чел.</i>)		
1.5. Дополнительные работы, не входящие в основные обязанности: - экспертно-аналитическая работа – 10 б		
1.6. Качество реализации профессиональных программ – (<i>в течение учебного года после сдачи экзамена в ГИБДД</i>): - качество обучения 60-79 % - 2 б - качество обучения 80-100 % - 5 б		
2. Результативность педагогической деятельности		
2.1. Программно-методическое обеспечение ОП (<i>выставляется администрацией при наличии подтверждающих документов</i>):		
2.1.1. реализация инновационных или педагогических проектов – 5 б		
2.2. Сопровождение детей на соревнования, конкурсы, олимпиады (<i>по приказу</i>):		
2.2.1. районный уровень – 1б		
2.2.2. областной уровень – 2 б		
2.2.3. уровень СФО – 3 б		
2.2.4. всероссийский – 4 б		
2.2.5. международный – 5 б		
2.3. Участие учащихся в мероприятиях, повышающих имидж ЦТДМ (<i>вне сетки занятий и по приказу; баллы проставляются за каждый номер в одном мероприятии</i>):		
2.3.1. сторонние организации, общественные организации, фонды (<i>независимо от уровня</i>) – 0,5 б		
2.3.2. уровень ЦТДМ – 1 б		
2.3.3. районный уровень – 2 б		
2.3.4. областной уровень – 3 б		
2.3.5. уровень СФО – 4 б		
2.3.6. всероссийский уровень – 5 б		
2.3.7. международный уровень – 6 б		
2.4. Наличие учащихся победителей и призёров, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, проводимых организациями по линии образования, культуры и спорта:		
<i>заочное</i>	<i>очное</i>	
2.4.1. сторонние организации, общественные организации, фонды – 0,1 б	2.4.7. сторонние организации, общественные организации, фонды – 0,1 б (<i>максимум 1 б</i>)	
2.4.2. районный уровень – 0,2 б	2.4.8. уровень ЦТДМ – 0,2 б (<i>максимум 2 б</i>)	
2.4.3. областной уровень – 3 б	2.4.9. районный уровень – 3 б (<i>максимум 15 б</i>)	
2.4.4. уровень СФО – 4 б	2.4.10. областной уровень – 5 б	
2.4.5. уровень РФ – 5 б	2.4.11. уровень СФО – 6 б	
2.4.6. международный уровень – 6 б	2.4.12. уровень РФ – 7 б	
	2.4.13. международный уровень – 8 б	
Пункты 2.4.10-2.4.13 максимум 50 б		
3. Профессиональная активность педагога		
3.1. Проведение мастер-классов (<i>на</i>		

<i>основании Положения, утвержденного директором):</i>			
3.1.1.	сторонние организации – 1 б		
3.1.2.	уровень ЦТДМ – 2 б		
3.1.3.	районный уровень – 3 б		
3.1.4.	областной уровень – 4 б		
3.2. Проведение открытых занятий:			
3.2.1.	уровень ЦТДМ – 1 б		
3.2.2.	районный уровень – 2 б		
3.2.3.	областной уровень – 3 б		
3.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства:			
<i>участие</i>		<i>победы (в течение года)</i>	
3.3.1.	общественные организации, фонды – 1 б	3.3.6.	общественные организации, фонды – 2 б
3.3.2.	районный уровень – 2 б	3.3.7.	районный уровень – 4 б
3.3.3.	областной уровень – 3 б	3.3.8.	областной уровень – 6 б
3.3.4.	региональный уровень – 4 б	3.3.9.	региональный уровень – 8 б
3.3.5.	всероссийский уровень – 5 б	3.3.10.	всероссийский уровень – 10 б
3.4. Выступления на конференциях, круглых столах, семинарах <i>(при наличии удостоверения, сертификата, программы мероприятия):</i>			
3.4.1.	уровень ЦТДМ – 1 б		
3.4.2.	районный уровень – 2 б		
3.4.3.	областной уровень – 3 б		
3.4.4.	всероссийский уровень – 4 б		
3.5. Предоставление работ на выставки методических материалов – 2 б			
3.6. Работа в качестве эксперта <i>(судья соревнований, жюри – вне сетки занятий по приказу):</i>			
3.6.1.	на уровне ЦТДМ – 1 б		
3.6.2.	на районном уровне – 2 б		
3.6.3.	на областном уровне – 3 б		
3.7. Наличие почетных грамот и благодарственных писем <i>(однократно):</i>			
3.7.1.	уровень ЦТДМ – 1 б		
3.7.2.	районный уровень – 2 б		
3.7.3.	областной уровень – 3 б		
3.7.4.	уровень СФО – 4 б		
3.8. Проведение мероприятий <i>(на основании приказа, вне сетки занятий):</i>			
3.8.1.	разработка сценария (положения мероприятий) – 5 б		
3.8.2.	музыкальное сопровождение – 1 б		
3.8.3.	оформление районных выставок – 1 б		
3.8.4.	творческие отчеты <i>(программа не менее одного часа)</i> – 10 б		
3.8.5.	дежурство на мероприятиях вне сетки занятий – 1 б		
3.8.6.	изготовление сценических костюмов и атрибутики (здание ЦТДМ) – 5 б		
3.8.7.	подготовка костюмов и инвентаря к выступлению – 1 б <i>(за 1 мероприятие)</i>		
4. Наличие публикаций, повышающих авторитет и имидж ЦТДМ:			
4.1.	упоминания в СМИ любого уровня – 0,5 б;		
4.2.	публикация статьи в районных газетах (собственная) – 2 б		
4.3.	публикация в областной газете (собственная) – 3 б		
5. Разное.			
5.1.	Учебное занятие с детьми с ограниченными возможностями здоровья – 5 б		
5.2. Благоустроительные работы:			
5.2.1.	Уборка и оформление территории – 1 б		
5.2.2.	прополка клумб – 2 б		
5.2.3.	посадка и выращивание рассады – 5 б		
5.3. Общественная работа <i>(общественная палата, профсоюзная деятельность, КДН, работа в общественной организации) – 1 балл</i>			

В каникулярное время

Критерии	Балл учителя	Балл комиссии
1. Исполнение обязанностей начальника ЛТО: - оформление заявлений – 2 б - оформление журналов и отчетов – 5 б - координация лагерных мероприятий – 2 б - проведение планерок с вожатыми – 3 б		
2. Разработка программы ЛТО – 5 баллов		
3. Подготовка к районным мероприятиям – 1 б		
4. Мастер-классы – 2 б		
5. Не соблюдение техники безопасности – минус 5 б		

**Расчет показателей для выплат стимулирующего характера
мастеру производственного обучения МАОУДО ЦТДМ**

за _____ 20__ г.

Критерии	Балл	Балл комиссии	Итоговый балл
Осуществление постоянного контроля за функционированием противопожарной безопасности и порядка на автодроме: - с мая по август – 5 б - с сентября по апрель – 7 б			
Текущий ремонт автомобиля – 10 б			
Соблюдение СанПин при осуществлении должностных обязанностей - 2 б			
Безаварийное исполнение обязанностей – 2 б			
Качество обучения (итоговые оценки за учебный год): - качество обучения 80-100% - 5 б - качество обучения 60-79% - 2 б			
Участие в мероприятиях (по приказу): - на уровне ЦТДМ – 1 б - районного уровня – 2 б - областного уровня – 3 б			
Наличие почетных грамот и благодарственных писем: - на уровне ЦТДМ – 1 б - районного уровня – 2 б - областного уровня – 3 б			
Содействие привлечения денежных средств на развитие своего объединения – 10б + 5б за каждого учащегося.			
Дополнительные работы, не входящие в основные обязанности (слесарный ремонт) –10 б			

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176582781996954633309689447090513787464982389940

Владелец Чумакова Олеся Валерьевна

Действителен с 05.03.2024 по 05.03.2025