

на общем собрании
коллектива
ДО «Дом творчества»
2023 года
Председатель ПК И.В.



Утверждаю:
Директор МКОУ ДО «Дом
творчества»
Ф.В. Зайцев
« » 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда в муниципальном казённом образовательном учреждении дополнительного образования «Дом творчества» Бабынинского района Калужской области

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников МКОУ ДО «Дом творчества» Бабынинского района Калужской области (далее Организация), для повышения их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного процесса, развития профессиональной и творческой активности, инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 21.12.2012 г., статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Калужской области от 06.07.2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» и постановлении Районного Собрания муниципального образования «Бабынинский район» №103 от 27.06.2017г.. «О внесении изменений и дополнений в решение Районного собрания МР Бабынинский район» от 16.10.2014 №313 «Об утверждении Положения об установлении новой системы оплаты труда в образовательных учреждениях Бабынинского района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, образовательных учреждениях дополнительного образования», решения Районного Собрания муниципального района «Бабынинский район» от 26.10.2022 г. «Об индексации окладов, базовых окладов, должностных окладов и тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки по оплате труда муниципальных учреждений Бабынинского района», решения Районного Собрания муниципального района «Бабынинский район» №318 от 17.10.2023 г. «Об индексации окладов, базовых окладов, должностных окладов и тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Бабынинского района».

Положение определяет систему оплаты труда административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала Организации, а также порядок применения

нии
ива
ода

1.б. Настоящее Положение принимается с учетом мнения профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя Организации

2. Порядок применения повышающих коэффициентов к базовому окладу работника

2.1. К базовому окладу работника учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

2.1.1. Повышающий коэффициент к базовому окладу по Организации в размере 1,25 устанавливается работникам, работающим в образовательном учреждении, расположенном в сельском населенном пункте. и осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»;
- ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»;
- ПКГ «Должности педагогических работников»;
- ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Прочим категориям работников, работающим в Организации, расположенной в сельском населенном пункте, устанавливается повышающий коэффициент по Организации в размере - 1,0.

2.1.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к:

- ПКГ «Должности педагогических работников»;
- ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»;

на срок присвоения квалификационной категории.

2.1.3. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории - 1,35;
- при наличии первой квалификационной категории - 1,18;
- при наличии второй квалификационной категории - 1,09;
- прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,0.

2.2. Организация вправе ввести дополнительные коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий в творческих объединениях (организация работы с детьми - инвалидами, с ОВЗ, несовершеннолетними, состоящими на различных видах профилактического учета) в рамках фонда оплаты труда. В данном случае величина повышающего коэффициента устанавливается учреждением самостоятельно.

2.3. Размеры базовых ставок работников Организации установлены согласно приложению №1 к настоящему Положению.

2.3.1. Размер оплаты труда работников Организации определяется по следующей формуле: $O = O + KM + CT$,

где O – размер оплаты труда работника;

KM - выплаты компенсационного характера;

CT - выплаты стимулирующего характера;

O – оклад работника

$$O = BO \times K_1 \times K_2$$

где BO – базовый оклад;

K_1 – повышающий коэффициент по Организации;

K_2 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

2.3.2. Размер оклада руководителю Организации устанавливается согласно формуле:

$$O_p = C3N \times 1,5 \text{ где}$$

O_p – оклад руководителя,

$C3N$ – средняя заработная плата работников по штатному расписанию, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) должностей педагогических работников

1,5 – повышающий коэффициент руководителя организации

- 2.3.3. Оклад заместителя руководителя Организации устанавливается работодателем на 10 – 50 процентов ниже оклада руководителя Организации.
- 2.4. Фонд оплаты труда Организации формируется из:
- 2.4.1. Средств на оплату работников Организации, объем которых определяется на календарный год, исходя из штатного расписания образовательной организации на 1 января соответствующего финансового года.
- 2.4.2. Средств на выплаты компенсационного характера в размере 20 процентов от средств на оплату окладов.
- 2.4.3. Средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 65 процентов средств на оплату окладов.
- 2.5. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, предусматриваемый в местном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации Организации или сокращения объемов предоставляемых им услуг.
- 2.6. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания Организации, направляются на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.
- 2.7. Оплата труда работников Организации, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Организации при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за расширение зон обслуживания;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Условия и размеры компенсационного характера работникам Организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами руководителями в соответствии с законодательством в процентном отношении или абсолютном размере, если иное не установлено законодательством РФ.

3.3. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Руководителю Организации размер компенсационного характера устанавливается отделом народного образования, выполняющим функции и полномочия учредителя Организации.

3.5. Виды и размеры компенсационных выплат

3.5.1. Совмещение профессии (должностей).

- работнику, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности),

производится доплата за совмещение профессий (должностей); (ст. 149-154ТКРФ).

3.5.2. Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

- в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, работнику производится доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы в порядке и размерах, предусмотренных статьями 60,2; 151 ТК РФ.

3.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий календарный год. По желанию работника, работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и праздничные дни. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.5.4. Расширение зон обслуживания (выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности).

| | |
|---|-------------|
| • ведение документации и протоколов собраний | 4000 рублей |
| • руководство работой методического объединения педагогов дополнительного образования в ОУ района | 1000 рублей |
| • оформительская работа | 1500 рублей |
| • ведение модуля «Навигатор дополнительного образования» и «Сетевой город Образование» | 4000 рублей |
| • ведение образовательной платформы СФЕРУМ | 2500 рублей |
| • ведение сайта организации | 2500 рублей |
| • за активную организацию экскурсионной работы в музее | 1500 рублей |
| • разработка и объезд (обход) экскурсионных маршрутов вне музея | 1500 рублей |
| • за активную организацию каникулярного отдыха воспитанников в течение учебного года | 1500 рублей |
| • уборка служебных помещений, расположенных в разных зданиях (при отсутствии водопровода в одном из строений), обслуживание прилегающей территории одного из служебных зданий | 3000 рублей |
| • осуществление закупок в соответствии с Федеральным законом 44-ФЗ (контрактный управляющий) | 2500 рублей |

| | |
|---|-------------|
| • исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | 2000 рублей |
| • ведение электронного учета предметов основных фондов | 1000 рублей |
| • работа с одаренными детьми | 30% |
| • работа на региональной инновационной площадке по проекту «Восстановление духовно-исторической памяти» (восстановление памяти об утраченных святынях; восстановление памяти о людях, пострадавших в годы безбожия) | 3000 |
| • расширение музейных фондов экспозиции | 1000 рублей |
| • создание дистанционного взаимодействия с ОО Бабынинского района | 1500 рублей |

3.5.5. Конкретный размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.5.4. настоящего Положения, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели.

3.5.6. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

3.5.7. Компенсационные выплаты, не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников Организации с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда, а также поддержки в сложных жизненных ситуациях.

4.2. На стимулирование работников Организации, работающих по основной должности, относящейся к:

- ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»;
- ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»;
- ПКГ «Должности педагогических работников» направляется не менее 50 процентов средств, предусмотренных в Организации на выплаты стимулирующего характера.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам работы;
- материальную помощь;
- доплаты отдельным категориям работников.

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются как в процентах от ставки (должностного оклада), так и в фиксированных суммах на весь учебный год, квартал или в связи с определенными событиями и обстоятельствами (одноразово).

4.5. Размеры стимулирующих выплат зависят от финансово-экономических расчетов фонда оплаты труда и размеров стимулирующей части в текущем квартале, а также от экономии средств по фонду оплаты труда, мероприятий по оптимизации штатного расписания.

4.6. Настоящее Положение предусматривает следующие виды и размеры выплат стимулирующего характера:

4.6.1. Доплаты и надбавки.

| | | |
|----------|---|----------------------------|
| 4.6.1.1. | Доплаты: | размер выплаты |
| | <ul style="list-style-type: none"> • работникам, которым присвоено почетное звание «Народный учитель» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников – профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин в размере | 3000 рублей |
| | <ul style="list-style-type: none"> • работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, в размере | 1500 рублей |
| | <ul style="list-style-type: none"> • работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», в размере | 1000 рублей в месяц |
| | <ul style="list-style-type: none"> • работникам, имеющим ученую степень: <ul style="list-style-type: none"> - ученая степень кандидата наук - ученая степень доктор наук (на основании Федерального закона «О высшем послевузовском профессиональном образовании» (от 22.08.1996 №125-ФЗ) | 3000 рублей 7000 рублей |
| | <ul style="list-style-type: none"> • молодым специалистам, относящимся к ПКГ «Должности педагогических работников». | в размере 20% от оклада |

- доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы:

| № п/п | Вид доплаты | % от ставки |
|-------|--|--------------------------------|
| 1 | Персональные доплаты за сложность и напряженность труда (ненормированный рабочий день) | до 100% от должностного оклада |
| 2 | За выполнение особо важной и ответственной работы (на срок их исполнения) | до 100% от должностного оклада |

4.6.2. Поощрительные выплаты и премии:

4.6.2.1. К праздничным датам:

| | |
|----------------------------|-------------|
| - День Учителя | 3000 рублей |
| - День защитника Отечества | 3000 рублей |
| - День 8 Марта | 3000 |
| - Новый год | 2000 рублей |

4.6.2.2. К юбилейным датам со дня рождения:

| | |
|---|--|
| - 50 лет - всем работникам; | 5000 рублей |
| 2022г – 56,5 лет – женщинам 2024г - 58 лет 2026г - 59 лет 2028г - 60 лет | в связи с выходом на пенсию по старости в размере 5000 рублей |

| | |
|--|-------------|
| 2022г - 61,5 года – мужчинам 2024г - 63 года 2026г - 64 года 2028г - 65 лет | |
| и далее через каждые пять лет после выхода на пенсию | 5000 рублей |

4.6.3. Премиальные выплаты по результатам труда.

4.6.3.1. Система стимулирующих выплат работникам Организации включает в себя премиальные выплаты по результатам труда.

4.6.3.2. Под премиальной выплатой понимается часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких количественных и качественных результатов работы.

4.6.3.3. Премиальные выплаты по результатам труда производятся по итогам работы за год, квартал, месяц за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе).

4.6.3.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.6.3.5. Премии по результатам труда распределяются премиальной комиссией на основании аналитической информации о количественных и качественных показателях деятельности, как основных работников, так и внешних совместителей с учетом разработанных критериев оценки результативности труда в соответствии с занимаемой должностью.

4.6.3.6. Критерии для расчета премиальной выплаты по результатам труда разрабатываются учреждением самостоятельно, обсуждаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с председателем профсоюзного комитета. Критерии для расчета премиальной выплаты по результатам труда являются неотъемлемой частью настоящего Положения.

4.6.3.7. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы его измерения. Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в процентном отношении от ставки заработной платы сотрудника. Сумма набранных процентов по показателям премирования составляет размер премиальной выплаты в процентном отношении от ставки заработной платы. Максимальный размер премиальной выплаты составляет 100% от ставки заработной платы.

4.6.3.8. Работники учреждения ежеквартально сдают аналитическую информацию заместителю директора по УВР Организации с учетом критериев оценки результативности труда в соответствии с занимаемой должностью для предоставления в премиальную комиссию.

4.6.3.9. Премиальная комиссия готовит информацию о премиальной выплате по каждому работнику.

4.6.3.10. Решение комиссии о размерах премиальных выплат оформляется протоколом. На основании протокола директор издает приказ, который согласовывается с председателем профсоюзного комитета. Согласованный и утвержденный приказ является основанием для начисления стимулирующей выплаты по результатам труда.

4.6.3.11. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.6.3.12. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы за невыполнение показателей премирования и наличия дисциплинарного взыскания.

4.7. Критерии и показатели премирования по результатам труда работников организации

4.7.1. Настоящее Положение устанавливает следующие основания и критерии для стимулирования сотрудников Организации по результатам труда в соответствии с занимаемой должностью:

4.7.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

| № | Критерий | Показатель премирования | Количество % от ставки з/п |
|----|--|--|----------------------------|
| 1. | Эффективная организация образовательного процесса учреждения | - <i>эффективная организация инновационной и проектной деятельности учреждения;</i> - <i>активная работа по обновлению содержания, форм, методов, технологий по организации образовательной, методической и организационно-массовой деятельности учреждения</i> | до 25 |
| 2. | Качество и общедоступность образования в учреждении | - <i>высокие показатели сохранности контингента воспитанников (систематическая работа по предотвращению отсева);</i> - <i>достижение воспитанниками более высоких показателей результативности участия в мероприятиях различного уровня (увеличение % лауреатов, призеров, победителей по сравнению с предыдущим периодом);</i> | до 20 |

| | | | |
|----|--|--|-------|
| | | - <i>высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации в форме конкурсных мероприятий (выставок достижений, отчетных концертов, фестивалей творчества и др.);</i> - <i>высокие результаты методической деятельности (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях);</i> - <i>личные выступления на семинарах, совещаниях др.</i> | |
| 3. | Создание эффективных условий для осуществления образовательного процесса | - <i>положительные заключения по итогам проверок учреждения по различным направлениям деятельности;</i> - <i>создание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб на работу администрации.</i> | до 20 |

| | | | |
|--------------|--|--|-------|
| 4. | Социальный критерий (новое направление работы) | <p><i>- создание инновационных направлений работы в учреждении:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • повышение % охвата детей: <ul style="list-style-type: none"> а) оказавшихся в трудной жизненной ситуации; б) детей-инвалидов; в) детей с ОВЗ; • поиск и внедрение новых форм в организации совместных мероприятий для детей и родителей; • разработка и реализация краткосрочных вариативных программ (досуговых, тематических); • эффективная организация работы по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма и пожарной безопасности. | до 20 |
| 5. | Внешняя оценка | <p><i>- эффективная работа по созданию положительного имиджа учреждения;</i></p> <p><i>- проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям;</i></p> <p><i>- личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) в районе б) в области <p><i>- участие в общественной жизни:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> а) организации б) района | до 15 |
| ИТОГО | | | 100% |

4.7.3. Методист, руководитель структурного подразделения историко-краеведческой направленности.

| № п/п | Критерий | Показатель премирования | Количество % от ставки з/п |
|-------|---|--|----------------------------|
| 1. | Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности | <p><i>- эффективная организация инновационной и проектной деятельности учреждения по курируемому направлению деятельности;</i></p> <p><i>- активная работа по обновлению содержания, форм, методов, технологий по организации образовательной, методической и организационно-массовой деятельности курируемого направления;</i></p> <p><i>-качественное выполнение плана работы по курируемому направлению деятельности;</i></p> <p><i>-качественная организация и проведение мероприятий районного и областного уровня по курируемому направлению деятельности:</i></p> <p><i>а) использование новых нестандартных форм в организации мероприятий районного уровня;</i></p> <p><i>б) использование новых форм в организации совместных мероприятий для детей и родителей;</i></p> <p><i>в) эффективное использование здоровьесберегающих технологий, положительно влияющих на формирование здорового образа жизни у детей и подростков;</i></p> <p><i>г) внедрение услуг с применением новых технологий, проведение музейных уроков;</i></p> <p><i>д) реализация совместных проектов с общеобразовательными организациями района (научно-практические конференции, краеведческие чтения районного и областного уровней)</i></p> | до 30 |
| 2. | Качественное методическое обеспечение образовательного процесса | <p><i>-эффективная аналитико-диагностическая деятельность по курируемому направлению;</i></p> <p><i>-программно-методическое обеспечение;</i></p> <p><i>- эффективное использование методических новинок в программно-методическом обеспечении образовательного процесса;</i></p> | до 25 |

| | | | |
|-------|------------------------------------|---|-------|
| | | -информационно-обучающая деятельность: а) наличие публикаций по развитию ДОД; б) личные выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, методических совещаниях районного и областного уровня; в) статьи, публикации, освещающие деятельность музея в СМИ. | |
| 3. | Качество образовательного процесса | - высокий уровень организации и проведения районных и областных мероприятий; а) высокий процент участия воспитанников в районных и областных мероприятиях; - высокий процент занятых призовых мест: а) в областных мероприятиях; б) во всероссийских мероприятиях. - своевременное информирование в СМИ. | до 25 |
| 4. | Внешняя оценка деятельности | - эффективная работа по созданию положительного имиджа учреждения; - проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям; - личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД, участие в общественной жизни: а) учреждения б) района | до 20 |
| ИТОГО | | | 100% |

4.7.4. Педагог дополнительного образования.

| № п/п | Критерий | Показатель премирования | Количество % от ставки з/п |
|-------|--|--|----------------------------|
| 1. | Эффективная организация образовательного процесса в творческом объединении | - качественное выполнение требований нормативной документации ДОД к организации образовательного процесса на занятиях творческого объединения; - индивидуальная работа с одаренными детьми: а) работа по индивидуальным маршрутам карты «успеха» - привлечение в работу творческого объединения детей: • группы риска • инвалидов • с ограниченными возможностями здоровья - воспитательная работа с воспитанниками творческого объединения: а) организация внутренних мероприятий по сплочению коллектива (разработка | до 25 |

| | | | |
|----|--------------------------------------|---|-------|
| | | <p>собственных локальных актов, правила поведения, кодекс чести, традиции, символика).</p> <p>- активная работа с родителями (привлечение родителей к занятиям в творческом объединении, проведение совместных праздников, родительских собраний)</p> | |
| 2. | Качество образовательного процесса | <p>- Результативное участие воспитанников в мероприятиях различного уровня:</p> <p>а) школьных</p> <p>б) районных</p> <p>в) областных</p> <p>г) всероссийских</p> <p>- Использование новых нестандартных форм, методов, технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса;</p> | до 30 |
| 3. | Повышение квалификации педагога | <p>- самообразование;</p> <p>- организация работы по обмену опытом:</p> <p>а) проведение открытых занятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районный уровень • областной уровень <p>б) выпуск собственной методической продукции (методические рекомендации, конспекты занятий и мастер-классов, методические разработки сценариев и др.) для пополнения метод. копилки районного ППО.</p> <p>в) наличие опубликованных работ по вопросам развития ДОД;</p> <p>- выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, участие в работе МО педагогов дополнительного образования различного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • областных <p>- участие в конкурсах профессионального мастерства.</p> <p>- участие в судействе районных мероприятий.</p> | до 25 |
| 4. | Внешняя оценка деятельности педагога | <p>- эффективная работа по созданию положительного имиджа творческого объединения:</p> <p>а) создание системы внутренних традиций в творческом объединении;</p> | до 20 |

| | | | |
|--|--|--|-------------|
| | | <p><i>б) положительные отзывы (родителей, коллег, воспитанников, общественности);</i></p> <p><i>- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям:</i></p> <p><i>- личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД, участие в общественной жизни:</i></p> <p><i>а) района</i></p> <p><i>б) области</i></p> | |
| | | ИТОГО | 100% |

4.7.5. Педагог-организатор:

| № п/п | Критерий | Показатель премирования | Количество % от ставки з/п |
|--------------|---|---|-----------------------------------|
| 1. | Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности | <p><i>- создание системы социального партнерства для активного сотрудничества с различными учреждениями, заинтересованными проблемой воспитания подростков и детей;</i></p> <p><i>- построение единого воспитательного пространства в целях реализации различных видов творческой деятельности для подростков и детей;</i></p> <p><i>- вовлечение в различные виды творческой деятельности:</i></p> <p><i>-детей «группы риска» -детей инвалидов</i></p> <p><i>- детей с ОВЗ</i></p> <p><i>- качественная организация и проведение мероприятий районного и областного уровня по курируемому направлению деятельности (привлечение большего числа участников в проводимые мероприятия, творческий поиск новых нестандартных форм в организации * мероприятий районного уровня).</i></p> <p><i>-активная работа с родителями:</i></p> | до 30 |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <i>(использование новых форм в организации совместных мероприятий для детей и родителей, публикации в СМИ материалов о лучшем опыте сотрудничества с родителями).</i> | |
|--|--|---|--|

| | | | |
|----|------------------------------------|--|-------------|
| 2. | Качество образовательного процесса | <ul style="list-style-type: none"> - качественные и количественные результаты деятельности по курируемому направлению - высокий уровень организации мероприятий, вовлечение большего количества участников, положительные отзывы и др. | до 20 |
| 3. | Повышение квалификации | <ul style="list-style-type: none"> - самообразование: - выпуск собственной методической продукции (методические рекомендации, конспекты занятий и мастер-классов, методические разработки сценариев и др.) для пополнения районной методической копилки ППО. - наличие опубликованных работ по вопросам развития ДОД; - выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, участие в работе МО педагогов дополнительного образования различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> • районных • областных - участие в судействе районных мероприятий. | до 25 |
| 4. | Внешняя оценка деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - эффективная работа по созданию положительного имиджа учреждения; - проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям; - личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД: <ul style="list-style-type: none"> а) в районе б) в области - участие в общественной жизни: <ul style="list-style-type: none"> а) учреждения б) района | до 25 |
| | | ИТОГО | 100% |

4.7.6 Младший обслуживающий персонал:

| № п/п | Критерии | Показатели премирования | Количество % от ставки з/п |
|-------|--|---|----------------------------|
| 1. | Качественное выполнение требований СанПиНа | <ul style="list-style-type: none"> - Постоянное качественное содержание зон обслуживания в соответствии с требованиями СанПиН; - Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий организации жизнедеятельности учреждения; - качественное соблюдение требований пожарной и электробезопасности, четкое исполнение должностных обязанностей; | до 35 |

| | | | |
|----|---|--|-------------|
| | | - <i>Образцовое содержание территории и ее благоустройство (уборка мусора, снега, травы);</i> - <i>Систематическое проведение генеральных уборок.</i> | |
| 2. | Мероприятия по укреплению материальной базы учреждения. | - <i>Систематическая и результативная работа по экономии электрической энергии, воды, материальных запасов;</i> - <i>Бережливое, экономное отношение к инвентарю, оборудованию;</i> - <i>Активное участие в подготовке учреждения к</i> | до 35 |
| 3. | Исполнительская дисциплина | - <i>Образцовое исполнение Правил внутреннего трудового распорядка;</i> - <i>Своевременное оповещение руководства учреждения и других необходимых служб обо всех внештатных ситуациях;</i> - <i>Отсутствие претензий и обоснованных нареканий со стороны администрации, сотрудников.</i> | до 30 |
| | | ИТОГО | 100% |

4.7.7. Экскурсовод (лектор):

| № п/п | Критерий | Показатель премирования | Количество % от ставки з/п |
|-------|---|--|----------------------------|
| 1. | Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности | - <i>создание системы социального партнерства для активного сотрудничества с различными учреждениями, заинтересованными проблемой воспитания подростков и детей;</i> - <i>качественная организация и проведение мероприятий районного и областного уровня по курируемому направлению деятельности (привлечение большего числа участников в проводимые мероприятия, творческий поиск новых нестандартных форм в организации * мероприятий районного уровня).</i> - <i>активная работа с родителями:</i> | до 30 |

| | | | |
|----|------------------------------------|---|-------|
| | | <i>(использование новых форм в организации совместных мероприятий для детей и родителей, публикации в СМИ материалов о лучшем опыте сотрудничества с родителями). - разработка исторических маршрутов по Бабынинскому району</i> | |
| 2. | Качество образовательного процесса | <p>- качественные и количественные результаты деятельности по курируемому направлению</p> <p>- высокий уровень организации мероприятий, вовлечение большего количества участников, положительные отзывы и др.</p> <p>- проведение православных мероприятий для детей дошкольного и младшего школьного возраста на основе культурных традиций по тематике:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Семья – школа любви. 2. Как развивать способности ребенка, не причиняя вреда его здоровью. 3. Если ребенок не хочет учиться... или что самое главное в дошкольных играх? 4. Воспитание воли: выработка дисциплины или упражнение в милосердии? 5. Не научить ребенка состраданию – значит обречь его на страдания... 6. Нужно ли учить ребенка переносить лишения? 7. «Лень – мать всех пороков»: как воспитывать любовь к труду? 8. «Посеешь привычку – пожнешь судьбу»: где сеятель и кто Жнец? 9. Как завоевывается родительский авторитет? 10. Зачем нужны бабушки и дедушки? | до 30 |
| 3. | Повышение квалификации | <p>- самообразование:</p> <p>- выпуск собственной методической продукции</p> <p>- выступления на семинарах, конференциях, круглых столах различного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> • районных • областных <p>-участие в судействе районных мероприятий.</p> | до 20 |

| | | | |
|----|-----------------------------|---|-------|
| 4. | Внешняя оценка деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - эффективная работа по созданию положительного имиджа учреждения; - проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям; - личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД: <ul style="list-style-type: none"> а) в районе б) в области - участие в общественной жизни: <ul style="list-style-type: none"> а) учреждения б) района | до 20 |
| | | ИТОГО | 100% |

5. Порядок и условия выплат на оказание материальной помощи.

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда профинансированного учредителем, при наличии фонда экономии заработной платы или средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты, работникам МКОУ ДО «ДТ» может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- при несчастных случаях, стихийных бедствиях (авария, травма, пожар, гибель имущества);
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или ближайших членов его семьи (муж, жена, дети);
- в связи с тяжелым материальным положением;
- увольнения в связи с уходом на пенсию.

5.2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора, согласованному с представительным органом трудового коллектива (ПК), на основании личного заявления сотрудника, а в случае невозможности, инициируется представительным органом трудового коллектива. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.3. Материальная помощь выплачивается фиксированными суммами до 5000 рублей один раз в год.

6. Заключительные положения.

6.1. Стимулирующие выплаты не производятся при отсутствии финансового обеспечения, а также при следующих нарушениях:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, производственных обязанностей;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины;
- несвоевременное предоставление отчетной документации;
- необеспечение сохранности имущества и материальных ценностей;
- неисполнение распоряжений руководителя;
- нарушение правил охраны труда, ТБ, противопожарной безопасности;
- наличие письменных жалоб.

6.2. Решения о материальном стимулировании работников по любым основаниям могут

быть приняты только в пределах размера стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ ДО «ДТ», принятого на текущий финансовый год.

6.3. На цели материального стимулирования не допускается использование средств, направленных на укрепление материально-технической базы и базовую часть фонда оплаты труда учреждения.

6.4. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательном процессе или изменением в законодательстве.

6.5. Стимулирующие выплаты директору МКОУ ДО «ДТ»:

- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- премии по результатам работы;
- поощрительные выплаты;
- и решение об оказании материальной помощи, принимается отделом народного образования, выполняющим функции и полномочия учредителя, на основании Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений.

6.6. Положение проходит обязательную уведомительную регистрацию