

Принято на общем собрании
трудоустроенного коллектива
МКОУ ДО «Дом творчества»
« 06 » декабря 2024 года

Председатель ПК И.В. Прядка



Приложение №2 к коллективному договору

Утверждаю:
Директор МКОУ ДО «Дом
творчества» Ф.В. Зайцев
« 06 » декабря 2024 года



ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

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

1.2. 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 на основании решения 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 учреждений дополнительного образования детей», решения Районного Собрания муниципального района «Бабынинский район» №212 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», решения Районного Собрания муниципального района «Бабынинский район» №343 от 28.12.2023 г. «Об индексации окладов, базовых окладов, должностных окладов и тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Бабынинского района».

1.3. Положение определяет систему оплаты труда административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала Организации, а также порядок применения повышающих коэффициентов, порядок выплат компенсационного характера и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников Организации состоит из окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа руководителя Организации, согласованного с профсоюзным комитетом.

1.6. 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, работающих 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:

$$O_t = O + KM + CT,$$

где O_t – 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:

$$O_r = CЗН \times 1,5 \text{ где}$$

O_r – оклад руководителя,

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

1,5 – повышающий коэффициент руководителя организации

2.3.3. Оклад заместителя руководителя Организации устанавливается работодателем на 1

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.

Виды и размеры компенсационных выплат

3.1. 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-

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	6000 рублей
• руководство работой методического объединения педагогов дополнительного образования в ОУ района	До 1500 рублей
• оформительская работа	2500 рублей
• ведение модуля «Навигатор дополнительного образования» и «Сетевой город Образование»	6000 рублей
• ведение образовательной платформы СФЕРУМ	4000 рублей
• ведение сайта организации	4000 рублей
• за активную организацию экскурсионной работы в музее	2500 рублей
• разработка и объезд (обход) экскурсионных маршрутов вне музея	2500 рублей
• за активную организацию каникулярного отдыха воспитанников в течение учебного года	2500 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	2000 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)	4000
• расширение музейных фондов экспозиции	2500 рублей
• создание дистанционного взаимодействия с ОО Бабынинского района	2000 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
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
работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, в размере	1500 рублей
работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения», в размере	1000 рублей в месяц
- работникам, имеющим ученую степень: - 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
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 рублей
- Новый год	3000 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. Премияльные 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. Премияльные 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. Премияльная 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	Размер надбавки в руб.
1.	Эффективная организация образовательного процесса учреждения	- эффективная организация инновационной и проектной деятельности учреждения; - активная работа по обновлению содержания, форм, методов, технологий по организации образовательной, методической и организационно-массовой деятельности учреждения	до 15 000
2.	Качество и общедоступность образования в учреждении	- высокие показатели сохранности контингента воспитанников (систематическая работа по предотвращению отсева); - достижение воспитанниками более высоких показателей результативности участия в мероприятиях различного уровня (увеличение % лауреатов, призеров, победителей по сравнению с предыдущим периодом);	до 15 000

		- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации в форме конкурсных мероприятий (выставок достижений, отчетных концертов, фестивалей творчества и др.); - высокие результаты методической деятельности (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях); - личные выступления на семинарах, совещаниях др.	
3.	Создание эффективных условий для осуществления образовательного процесса	- положительные заключения по итогам проверок учреждения по различным направлениям деятельности; - создание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие обоснованных жалоб на работу администрации.	до 10 000

4.	Социальный критерий (новое направление работы)	- создание инновационных направлений работы в учреждении: • повышение % охвата детей: 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 15 000
5.	Внешняя оценка	- эффективная работа по созданию положительного имиджа учреждения; - проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональным обязанностям; - личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД: а) в районе б) в области - участие в общественной жизни: а) организации б) района	до 10 000

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

№ п/п	Критерий	Показатель премирования	Размер надбавки в руб.
1.	Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности	- эффективная организация инновационной и проектной деятельности учреждения по курируемому направлению деятельности; - активная работа по обновлению содержания, форм, методов, технологий по организации образовательной, методической и организационно-массовой деятельности курируемого направления; - качественное выполнение плана работы по курируемому направлению деятельности; - качественная организация и проведение мероприятий районного и областного уровня по курируемому направлению деятельности: а) использование новых нестандартных форм в организации мероприятий районного уровня; б) использование новых форм в организации совместных мероприятий для детей и	до 20 000

		родителей; в) эффективное использование здоровьесберегающих технологий, положительно влияющих на формирование здорового образа жизни у детей и подростков; г) внедрение услуг с применением новых технологий, проведение музейных уроков; д) реализация совместных проектов с общеобразовательными организациями района (научно-практические конференции, краеведческие чтения районного и областного уровней)	
2.	Качественное методическое обеспечение образовательного процесса	-эффективная аналитико-диагностическая деятельность по курируемому направлению; -программно-методическое обеспечение; - эффективное использование методических новинок в программно-методическом обеспечении образовательного процесса; -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.	до 15 000
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 25 000
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 15 000

4.7.4. Педагог дополнительного образования.

№ п/п	Критерий	Показатель премирования	Размер надбавки в руб.
1.	Эффективная организация образовательного процесса в	- качественное выполнение требований нормативной документации ДОД к организации образовательного процесса на занятиях творческого объединения;	до 15 00

	творческом объединении	- 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 собственных локальных актов, правила поведения, кодекс чести, традиции, символика). - активная работа с родителями (привлечение родителей к занятиям в творческом объединении, проведение совместных праздников, родительских собраний)	
2.	Качество образовательного процесса	- Результативное участие воспитанников в мероприятиях различного уровня: а) школьных б) районных в) областных г) всероссийских - Использование новых нестандартных форм, методов, технологий, способствующих повышению качества образовательного процесса;	до 20 000
3.	Повышение квалификации педагога	- самообразование; - организация работы по обмену опытом: а) проведение открытых занятий: • районный уровень • областной уровень б) выпуск собственной методической продукции (методические рекомендации, конспекты занятий и мастер-классов, методические разработки сценариев и др.) для пополнения метод. копилки районного ППО. в) наличие опубликованных работ по вопросам развития ДОД; - выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, участие в работе МО педагогов дополнительного образования различного уровня: • районных • областных - участие в конкурсах профессионального мастерства.	до 15 000

4.	Внешняя оценка деятельности педагога	- участие в судействе районных мероприятий. - эффективная работа по созданию положительного имиджа творческого объединения: а) создание системы внутренних традиций в творческом объединении; б) положительные отзывы (родителей, коллег, воспитанников, общественности); - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональным обязанностям: - личный творческий вклад в укрепление авторитета системы ДОД, участие в общественной жизни: а) района б) области	до 10 000
----	--------------------------------------	--	-----------

4.7.5. Педагог-организатор:

№ п/п	Критерий	Показатель премирования	Размер надбавки в р
1.	Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности	- создание системы социального партнерства для активного сотрудничества с различными учреждениями, заинтересованными проблемой воспитания подростков и детей; - построение единого воспитательного пространства в целях реализации различных видов творческой деятельности для подростков и детей; - вовлечение в различные виды творческой деятельности: - детей «группы риска» - детей инвалидов - детей с ОВЗ - 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). - активная работа с родителями:	до 15 000

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

2.	Качество образовательного процесса	- качественные и количественные результаты деятельности по курируемому направлению - высокий уровень организации мероприятий, вовлечение большего количества участников, положительные отзывы и др.	до 15 000
3.	Повышение квалификации	- 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: • районных • областных - участие в судействе районных мероприятий.	до 15 000
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: а) в районе б) в области - участие в общественной жизни: а) учреждения б) района	До 10 000

4.7.6 Младший обслуживающий персонал:

№ п/п	Критерии	Показатели премирования	Размер надбавки в руб.
1.	Качественное выполнение требований СанПиНа	- 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 10 000

		- Образцовое содержание территории и ее благоустройство (уборка мусора, снега, травы); - Систематическое проведение генеральных уборок.	
2.	Мероприятия по укреплению материальной базы учреждения.	- Систематическая и результативная работа по экономии электрической энергии, воды, материальных запасов; - Бережливое, экономное отношение к инвентарю, оборудованию; - Активное участие в подготовке учреждения к	до 10 000
3.	Исполнительская дисциплина	- Образцовое исполнение Правил внутреннего трудового распорядка; - Своевременное оповещение руководства учреждения и других необходимых служб обо всех внештатных ситуациях; - Отсутствие претензий и обоснованных нареканий со стороны администрации, сотрудников.	до 10 000

4.7.7. Экскурсовод (лектор):

№	Критерий	Показатель премирования	Размер надбавки в р
1.	Эффективная организация образовательного процесса по курируемому направлению деятельности	- создание системы социального партнерства для активного сотрудничества с различными учреждениями, заинтересованными проблемой воспитания подростков и детей; - 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). - активная работа с родителями;	до 15 000

		(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	
2.	Качество образовательного процесса	- качественные и количественные результаты деятельности по курируемому направлению - высокий уровень организации мероприятий, вовлечение большего количества участников, положительные отзывы и др. - проведение православных мероприятий для детей дошкольного и младшего школьного возраста на основе культурных традиций по тематике: 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 10 000
3.	Повышение квалификации	- самообразование: - выпуск собственной методической продукции - выступления на семинарах, конференциях, круглых столах различного уровня • районных • областных - участие в судействе районных мероприятий.	до 10 000

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: а) в районе б) в области - участие в общественной жизни: а) учреждения б) района	до 10 00
----	-----------------------------	---	----------

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 представительным органом трудового коллектива (ПК), на основании личного заявления сотрудника, а в случае невозможности, иницируется представительным органом трудового коллектива. В приказе о выплате материальной помощи конкретно работнику указывается ее размер.

5.3. Материальная помощь выплачивается фиксированными суммами до 5000 рубл 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 не 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

Приложение №

к Положению об установлении систем
оплаты труда в муниципальном казенном
образовательном учреждении
дополнительного образования «До
творчества» Бабынинского района Калужско
области от «___» _____ 20__ г.

**РАЗМЕР
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ТВОРЧЕСТВА»**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	8529
	2 квалификационный уровень	8765
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	8963
	2 квалификационный уровень	9812
	3 квалификационный уровень	10667
	4 квалификационный уровень	11230
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	8693
	2 квалификационный уровень	8933
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	9137
	2 квалификационный уровень	9812
	3 квалификационный уровень	10667
	4 квалификационный уровень	11513
	5 квалификационный уровень	11938
5	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	11513
	2 квалификационный уровень	11938
	3 квалификационный уровень	12794
	4 квалификационный уровень	13649
	5 квалификационный уровень	14381
6	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
7	Профессиональная квалификационная группа должностей	9137

	работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
8	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень	9812
	2 квалификационный уровень	10667
9	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	11514
	2 квалификационный уровень	11938
	3 квалификационный уровень	12794
	4 квалификационный уровень	13649
10	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
11	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	11938
	2 квалификационный уровень	12794
	3 квалификационный уровень	13649
12	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (для государственных образовательных организаций дополнительного профессионального образования)	
	1 квалификационный уровень	14776
	2 квалификационный уровень	15758
	3 квалификационный уровень	17728
	4 квалификационный уровень	19698
	5 квалификационный уровень	21666
	6 квалификационный уровень	23637
13	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	8693
14	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
	1 квалификационный уровень	9137
	2 квалификационный уровень	9388
	3 квалификационный уровень	9812
	4 квалификационный уровень	10667
	5 квалификационный уровень	11938
15	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
	1 квалификационный уровень	11938
	2 квалификационный уровень	12794

16	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	8693
17	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	9137
18	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11513
19	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15758

Примечание:

<*> квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.



ПРОПУЩЕНО,
ПРОШНУРОВАНО,
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЮ
СТРАНИЦ
Директор МКОУ ДО «ДТ»
Зайцев Ф.В.