

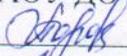
Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Приложение № 4

к Коллективному договору
МАОУ ДО
«Центр детского творчества»

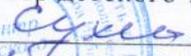
СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО «Центр детского творчества»

 Порфирьева А. В.
«7» марта 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ ДО
«Центр детского творчества»

 Сухих Н. В.
«7» марта 2017 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД ИРБИТ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Свердловской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г. «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Главы Муниципального образования город Ирбит от 06.08.2010 г. № 1277 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Муниципального образования город Ирбит».

2. Настоящее положение об оплате труда применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» (далее – учреждение).

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников учреждения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

Руководитель учреждения (далее, за исключением главы 4, – работодатель) самостоятельно устанавливает размер должностного оклада работника, который не может

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

быть ниже минимального размера, установленного в зависимости от отнесения должности работника к профессиональной квалификационной группе.

5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, если они носят постоянный характер, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Фонд оплаты труда учреждения утверждается Управлением образованием Муниципального образования город Ирбит на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда учреждения устанавливает Управление образованием Муниципального образования город Ирбит.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов от фонда оплаты труда.

Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующий фонд между работниками:

- руководителю учреждения не более 5 % от общего стимулирующего фонда; педагогическому персоналу не более 56 % от общего стимулирующего фонда; заместителям руководителей, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу не более 39 % от общего стимулирующего фонда.

7. Штатное расписание разрабатывается учреждением в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образованием Муниципального образования город Ирбит, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образованием Муниципального образования город Ирбит устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждения.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

4. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 4 главы 2 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6. Руководитель:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, определяется работодателем в соответствии с типовым положением, регламентирующим деятельность образовательного учреждения дополнительного образования детей, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права.

8. Педагогическая работа в этом же учреждении для работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:
размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

2. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

6. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

заработной платы устанавливаются на определенный период времени, носят стимулирующий характер и относятся к стимулирующим выплатам.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

В случаях когда работникам предусмотрено повышение размеров окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

9. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте учреждения.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором в отношении конкретного работника.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

12. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются локальным актом учреждения, принятым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

3.1 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

16. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Размеры минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно таблице № 1 приложения № 1 к настоящему положению.

18. Работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы».

19. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается работодателем.

20. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

3.2 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

21. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

22. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

23. Лицам, принятым на работу в качестве руководящих, и педагогических работников во время летних каникул учащихся, заработная плата за период до начала учебного года выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с их образованием и стажем педагогической работы, или должностного оклада в зависимости от количества учащихся, имевшегося на 1 сентября предыдущего учебного года.

24. Почасовая оплата педагогических работников в учреждении допускается лишь при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей), продолжавшегося не свыше двух месяцев, а также при оплате работников учреждений, привлекаемых к педагогической работе.

25. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

27. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

устанавливаются согласно таблице № 2 приложения № 1 к настоящему положению.

28. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставка заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год».

29. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию и за соответствие занимаемой должности, - 0,1.

30. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2 к должностному окладу;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5 к должностному окладу;

за почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный работник», - 1500 рублей.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

31. Локальным актом учреждения для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

32. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

33. Средняя заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования детей к 2018 году должна быть не ниже уровня средней заработной платы учителей в Свердловской области.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных,

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.3 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

34. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно таблице № 3 приложения № 1 к настоящему положению.

35. Локальным актом учреждения предусматривается установление руководителям структурных подразделений следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

36. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются руководителям структурных подразделений, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию и за соответствие занимаемой должности, - 0,1.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

37. Руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 0,2 к должностному окладу;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 0,5 к должностному окладу;
- за почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный работник», - 1500 рублей.

38. Размеры минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже минимальных окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

актом учреждения, принятым работодателем.

39. Для руководителей структурных подразделений учреждения локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

40. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в размере 20 % к должностному окладу.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах руководителям структурных подразделений принимается директором учреждения.

3.4 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

41. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями и дополнениями).

42. Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения устанавливаются согласно таблице № 4 приложения № 1 к настоящему положению.

43. Локальным актом учреждения работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

44. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

45. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

3.5 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

46. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 14.03.2008 года № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

47. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

учреждения устанавливаются согласно таблице № 5 приложения № 1 к настоящему положению.

48. Работникам культуры учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент.

49. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов за квалификационную категорию устанавливаются работникам культуры учреждения, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;

работникам, имеющим II квалификационную категорию, - 0,1.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

50. Локальным актом учреждения работникам культуры устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается работодателем персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

51. С учетом условий и результатов труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

3.6 ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

52. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

53. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих учреждения установлены в приложении № 2 настоящего положения.

54. Локальным актом учреждения может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы».

55. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных)

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает работодатель с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом учреждения.

56. Локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает работодатель в отношении конкретного работника.

57. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директора.

Управлением образования Муниципального образования город Ирбит выносятся предложения для рассмотрения и утверждения размеров должностного оклада директора учреждения. Система критериев для установления дифференцированного соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения, исходя из особенностей их типов и видов утверждается Постановлением Главы Муниципального образования город Ирбит.

Директору и его заместителям, назначенными руководителями городских методических объединений, созданных в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (в редакции от 07.05.2013г.) "Об образовании в Российской Федерации", положением "О городском методическом объединении педагогов муниципальных учреждений образования Муниципального образования город Ирбит", утвержденного распоряжением Управления образованием Муниципального образования город Ирбит от 29.12.2012г. № 178, осуществляется доплата в размере, рекомендуемом распоряжением Управления образованием Муниципального образования город Ирбит на текущий учебный год, в соответствии с положением об оплате труда образовательного учреждения, в котором работает данный руководитель городского методического объединения.

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий учебный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Управлением образования Муниципального образования город Ирбит исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 8.

5. Директору, заместителям директора, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 7000 рублей;

За почетные звания, название которых начинается со слов «Почетный работник», - в размере 1500 рублей.

6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию директора, заместителей директора учреждения, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Надбавка за квалификационную категорию по результатам аттестации руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается в абсолютных размерах согласно таблице 1.

Таблица 1.

Образовательные учреждения с контингентом учащихся (человек)	Высшая квалификационная категория (рублей)	Первая квалификационная категория (рублей)	Соответствие занимаемой должности (рублей)
до 300	1192,4	844,5	591,2
от 300 до 700	1347,6	954,0	667,8
от 700 и более	1523,6	1078,2	754,7

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

7. Оклад (должностной оклад) заместителя директора и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя.

Предельное соотношение заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера, заведующего хозяйством устанавливается:

- путем определения средней заработной платы заместителя директора и средней заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера, внешних совместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в размере не более 1,8;

- путем определения средней заработной платы главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера, внешних совместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в размере не более 1,5;

- путем определения средней заработной платы заведующего хозяйством и средней заработной платы работников учреждения (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера, внешних совместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в размере не более 1,3;

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического наблюдения.

8. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

9. Стимулирование директора учреждения осуществляется в соответствии с "Положением о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образованием Муниципального образования город Ирбит". (Приложение № 5)

Премирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

10. Для заместителей директора учреждения и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размере 20% к должностному окладу.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором учреждения.

11. Выплаты компенсационного характера заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором учреждения в соответствии с главой 5 настоящего положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами,

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Работодатель осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах

установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, за ведение документации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

11. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. На отдельных видах работ (за исключением педагогической и иной обучающей деятельности), где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительной оплатой или с согласия работника дополнительного времени отдыха.

13. Для педагогических работников, установленная тарификацией заработная плата выплачивается независимо от числа недель, рабочих дней и часов в разные месяцы года. В учебный процесс входит подготовка преподавателей и планирование учебного

процесса на общевыходные и праздничные дни. Регулирование общей недельной нагрузки производится работодателем, путем составления еженедельного графика (расписания занятий) с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

14. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

15. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

16. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются работодателем в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Размеры стимулирующих выплат выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Премирование осуществляется по решению работодателя.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за качество выполняемых работ;

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

2) премиальные выплаты по итогам работы.

3. К выплатам за качество выполняемых работ относятся: надбавка за высокое качество результатов труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих; надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих и специалистов.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ, в целях установления надбавки за высокое качество, относятся следующие показатели:

-успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

-профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

-применение в работе современных форм и методов организации труда.

Надбавка за квалифицированный труд и профессиональное мастерство работникам, занимающим общепрофессиональные должности служащих и специалистов, устанавливается к должностному окладу с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4. Премии по итогам работы выплачиваются:

-за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

-качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

-участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и другие показатели.

5. Премия по итогам работы выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7. При наличии экономии стимулирующей части в учреждении одновременно вводятся несколько премий за разные периоды - по итогам работы за квартал, полугодие, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

8. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

9. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

10. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

обязанностей работников в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

12. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации (при получении) – до 30% от должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (при получении) - до 30% от должностного оклада;

3) пункт исключен – постановление администрации Муниципального образования город Ирбит № 984 от 09.06.2014 г.

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области (при получении) - до 30% от должностного оклада;

5) при награждении Почетными грамотами и другими наградами муниципальных органов власти – до 20% от должностного оклада;

6) в связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника, государственными праздниками – до 10% от должностного оклада;

7) в связи с юбилейными датами работника, проработавшего в учреждении не менее 5 лет – до 50% от оклада (должностного оклада);

8) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) - до 50% от должностного оклада;

9) при достижении работником пенсионного возраста (55, 60 лет) – до 100% от должностного оклада;

10) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 20% от должностного оклада.

С целью поддержки педагогических работников, работающих с детьми из социально неблагополучных семей, устанавливаются показатели стимулирующих выплат педагогам, характеризующие результативность педагогической работы с детьми, испытывающими трудности в обучении, а также с детьми из социально неблагополучных семей:

- осуществление выплат стимулирующего характера за эффективную работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, детьми группы риска и неблагополучными семьями (ежемесячные, квартальные, годовые);

- установление персональных повышающих коэффициентов педагогам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

- стимулирующие выплаты за сложность, напряженность, интенсивность, качество выполняемых работ в сопровождении неблагополучных семей;
- премирование;
- предоставление дополнительных дней отдыха в каникулярное время.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о стимулировании и установлении персонального повышающего коэффициента работникам учреждения.

13. «Наличие не снятого дисциплинарного взыскания является основанием для снижения премии в размере от 50 до 100 процентов».

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Целью предоставления работникам учреждения материальной помощи является материальная поддержка работников учреждения в связи с тяжелым материальным положением, улучшающая их социальное положение и устанавливающая более высокий уровень их социальной защищенности.

2. Материальная помощь является дополнительной выплатой к должностному окладу работников учреждения.

Решение о выплате материальной помощи принимается **при наличии экономии финансовых средств на оплату труда** и в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на соответствующий период.

3. Основанием для оказания материальной помощи работнику учреждения является личное письменное заявление самого работника с указанием оснований для оказания материальной помощи. К заявлению должны прилагаться подтверждающие документы (справки, чеки и др.).

4. Предложения по конкретным размерам материальной помощи работникам готовятся администрацией учреждения.

5. На основании данного решения издается приказ по учреждению о выплате материальной помощи работнику учреждения.

6. Работники учреждения имеют право получить материальную помощь в размере до одного должностного оклада к очередному отпуску. При этом в приказе указывается, за какой период и в каком размере выплачивается материальная помощь.

7. Работники учреждения могут получить вторую материальную помощь в размере до одного должностного оклада по следующим основаниям:

- длительная болезнь работника (более одного месяца);
- дорогостоящее лечение и (или) операция самого работника и (или) несовершеннолетнего ребенка (по предъявлению документов) (Приложение 3);
- погребение близких родственников работника и (или) его самого (в последнем случае материальная помощь выплачивается родственникам работника);
- рождение ребенка;
- чрезвычайные ситуации (пожар, наводнение и др.), связанные с уничтожением или частичным повреждением имущества работника;
- при несчастных случаях (аварии, травмы и др.);

8. Материальная помощь выплачивается не более двух раз в год.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств работодатель вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Приложение № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

Таблица 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3	4
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ			
	секретарь учебной части	3590,00	9975,00

Таблица 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3	4
2 квалификационный уровень	концертмейстер перв. кат.	7275,00	11800,00
	концертмейстер втор. кат.	7275,00	11800,00
	концертмейстер без кат.	7275,00	11800,00
	педагог дополнительного образования высш. кат.	7275,00	12400,00
	педагог дополнительного образования перв. кат.	7275,00	12400,00
	педагог дополнительного образования второй кат. и без кат.	7275,00	12400,00
	педагог-организатор	7275,00	14000,00
3 квалификационный уровень	методист высш. кат.	7275,00	14000,00
	методист перв. кат.	7275,00	14000,00

Таблица 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3	4
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ			
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями,	6140,00	14700,00

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

	реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3480,00	16275,00

Таблица 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
1	2	3	4
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ"			
1 квалификационный уровень	лаборант	4015,00	7090,44
	техник-программист	4015,00	18202,09
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ"			
1 квалификационный уровень	бухгалтер	4930,00	19385,63
	специалист по охране труда	4930,00	14385,00
	специалист по кадрам	4930,00	14385,00
	инженер	4930,00	19385,63

Таблица 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА "ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА"		
заведующий костюмерной	5470,00	10765,20
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУПП "ДОЛЖНОСТИ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ ВЕДУЩЕГО ЗВЕНА"		
администратор	6445,00	9975,00
звукооператор	6445,00	12605,20
художник-декоратор	6445,00	15756,80
художник по свету	6445,00	9975,00

Таблица 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей	Размер должностных окладов, рублей
-------------------------	------------------------	--	------------------------------------

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	гардеробщик	2810,00	7090,44
	сторож	2810,00	5252,18
	вахтер	2810,00	7090,44
	уборщик служебных помещений	2810,00	7090,44
	уборщик территории	2810,00	7090,44
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1	2	3	4
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3440,00	8353,60
	оператор Центра «Робототехника»	3440,00	8562,75
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4230,00	7090,44
	водитель автомобиля	5320,00	14175,00

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

Приложение № 2

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610 - 6170 рублей.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОРОГОСТОЯЩИХ ВИДОВ ЛЕЧЕНИЯ

Утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 г. № 201

1. Хирургическое лечение врожденных аномалий (пороков развития).
2. Хирургическое лечение тяжелых форм болезней системы кровообращения, включая операции с использованием аппаратов искусственного кровообращения, лазерных технологий и коронарной ангиографии.
3. Хирургическое лечение тяжелых форм болезней органов дыхания.
4. Хирургическое лечение тяжелых форм болезней и сочетанной патологии глаза и его придаточного аппарата, в том числе с использованием эндолазерных технологий.
5. Хирургическое лечение тяжелых форм болезней нервной системы, включая микронейрохирургические и эндовазальные вмешательства.
6. Хирургическое лечение осложненных форм болезней органов пищеварения.
7. Эндопротезирование и реконструктивно-восстановительные операции на суставах.
8. Трансплантация органов (комплекса органов), тканей и костного мозга.
9. Реплантация, имплантация протезов, металлических конструкций, электрокардиостимуляторов и электродов.
10. Реконструктивные, пластические и реконструктивно-пластические операции.
11. Терапевтическое лечение хромосомных нарушений и наследственных болезней.
12. Терапевтическое лечение злокачественных новообразований щитовидной железы и других эндокринных желез, в том числе с использованием протонной терапии.
13. Терапевтическое лечение острых воспалительных полиневропатий и осложнений миастении.
14. Терапевтическое лечение системных поражений соединительной ткани.
15. Терапевтическое лечение тяжелых форм болезней органов кровообращения, дыхания и пищеварения у детей.
16. Комбинированное лечение болезней поджелудочной железы.
17. Комбинированное лечение злокачественных новообразований.
18. Комбинированное лечение наследственных нарушений свертываемости крови и апластических анемий.
19. Комбинированное лечение остеомиелита.
20. Комбинированное лечение состояний, связанных с осложненным течением беременности, родов и послеродового периода.
21. Комбинированное лечение осложненных форм сахарного диабета.
22. Комбинированное лечение наследственных болезней.
23. Комбинированное лечение тяжелых форм болезней и сочетанной патологии глаза и его придаточного аппарата.
24. Комплексное лечение ожогов с площадью поражения поверхности тела 30 процентов и более.
25. Виды лечения, связанные с использованием гемо- и перитонеального диализа.
26. Выхаживание недоношенных детей массой до 1,5 кг.
27. Лечение бесплодия методом экстракорпорального оплодотворения, культивирования и внутриматочного введения эмбриона.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании и установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного образовательного учреждения Муниципального образования города Ирбита «Центр детского творчества»

I. Общие положения

1. Премирование является дополнительной частью заработной платы работников, выплачиваемой за достижение качественных результатов деятельности.

2. Положение о стимулировании и установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного образовательного учреждения Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» (далее – положение) разработано в связи с переходом на новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», постановлением администрации Муниципального образования город Ирбит от 06.08.2010 г. № 1277 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Муниципального образования город Ирбит». Положение является приложением к положению об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» (далее – учреждение). Положение представляет собой систему установления персонального повышающего коэффициента и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда на основе разработанных критериев оценки вложенного труда.

3. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в качественном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач и целей.

Задачи материального стимулирования работников:

- повышение качества предоставляемых услуг;
- закрепление высококвалифицированных кадров;
- усиление заинтересованности работников в развитии профессионального творчества;

- повышение результативности деятельности учреждения.

Цели введения персонального повышающего коэффициента:

- обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от результатов их деятельности путём объективной оценки профессиональной деятельности работников.

4. Стимулирование и установление персонального повышающего коэффициента производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», другими нормативными правовыми актами, регламентирующими данные вопросы, уставом учреждения, настоящим Положением.

5. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования, персонального повышающего коэффициента в целях установления механизма связи заработной платы с результатом труда и усиления мотивации работников учреждения.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

6. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно, ежеквартально и по итогам работы за год в сроки выплаты заработной платы.

Выплаты персонального повышающего коэффициента производятся ежемесячно в сроки выплаты заработной платы.

7. Изменения и дополнения в настоящее положение могут быть внесены администрацией учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

II. Порядок установления размера персонального повышающего коэффициента и выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения

1. Размеры персонального повышающего коэффициента и выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результатов деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных настоящим положением (таблицы прилагаются).

Таблица № 1. Показатели премирования.

Показатели качества	Периодичность оценивания	Методика расчета	Кол-во баллов
Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист			
<i>1. Качество результатов деятельности.</i>			
1. Сохранность контингента обучающихся в коллективе:	1 раз в полугодие (январь, июнь)	Отсутствие отсева в группе, исключая перемену места жительства	2
		Есть отсев	0
2. Результативное участия в конкурсах, выставках, фестивалях различного уровня	1 раз в месяц	Гран- при любого уровня	15
		Лауреат или дипломант Международных, Всероссийских конкурсов;	10 (участие - 8 баллов)
		Лауреат или дипломант межрегиональных, областных, окружных конкурсов.	7 (участие - 5 баллов)
		Лауреат и дипломант Муниципальный уровень	5 (участие - 3 балла)
		Спец.приз любого конкурса	4
3. Оценивание образовательных достижений обучающихся	1 раз в полугодие (январь, июнь)	Доля обучающихся на высоком уровне по результатам промежуточной и итоговой аттестации: От 80 % до 100%	4
		От 60 до 79%	3
		От 45 до 59%	2
		До 44%	1

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

2. Создание условий для повышения эффективности деятельности			
1. Распространение и обобщение педагогического опыта	1 раз в месяц	Участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель Года. «Педагогический дебют» и др.)	9
		Выступление с докладом на НПК и семинаре: - на федеральном уровне; - областном; - городском; - на уровне Центра; - просто слушателем (очная), - (заочная)	9 7 4 3 2 1
		Методические консультации к конкурсам (в объеме академического часа)	2
		Участие в профсоюзном конкурсе	2
		Подготовка и проведение мастер-класса по плану метод работы ОУ и с предоставлением аналитической справки	3
		Педагог в процедуре аттестации (в течении 3х месяцев)	3 (за каждый месяц)
		2. Методическая деятельность педагогов	1 раз в месяц
Создание авторских номеров	5		
Работа в составе методического объединения по реализации целевого проекта Программы развития ЦДТ	5		
Эксперт в аттестационной комиссии	2		
Эксперт областного банка экспертов	3		
3. Повышение профессионального уровня	По факту обучения	КПК (не менее 72 часов)	5
		Участие в семинаре: - областной, региональный	3
		- городской	2
		- на уровне пед. коллектива-(только очные)	1

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

		-обучение в профильном ВУЗе (во время сессии)	3
4. Участие в концертной и выставочной деятельности	1 раз в месяц	Участие в концерте (за номер):	
		- областной уровень	3
		- муниципальный уровень	2
		- уровень центра	3
5. Подготовка мероприятий вне муниципального задания (в зависимости от уровня мероприятия, степени подготовки и продолжительности)		Организация мероприятия	3 балла за каждое
		Разработка сценария	3 балла за каждое
		Ведение	3 балла за каждое
6. Воспитательная (вне занятий) деятельность в детском объединении, группе	1 раз в месяц	Организация и проведение тематических мероприятий для коллектива.	За каждое мероприятие по 1 баллу
		Организация и проведение мероприятий для детей совместно с родителями	1
		Посещение с детьми выставок, концертов, театра, музеев и т.д.	1
		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	1
		Организация работы в каникулярное время: - охват детей-60% и более - охват детей 30-59% - охват детей менее 30% (только с предоставлением отчетности)	3 2 1
3.Расширение открытости образовательного процесса			
1. Администрирование сайта учреждения	1 раз в месяц	Размещение материала на сайте в зависимости от объема: -новостная строка, объявление	0,2
		- статья	1
		- методическая страничка (родителям, педагогам, детям) по согласованию с администрацией ОУ	2
2. Проектная деятельность	1 раз в месяц	Участие в создании проектов, предполагающих социальное партнёрство или другое сотрудничество	5
		Участие в создании внутренних (локальных) проектов	3
		Участие в реализации внутренних (локальных) проектов	2

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

3. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	По итогам года (июнь)	Доля родителей (законных представителей), по результатам анкетирования оценивших качество предоставляемых образовательных услуг как удовлетворительное: 95%-100%	2
		85%-94%	1
		84% и менее	0
4. Доступность образования			
1. Работа с детьми с ОВЗ, инвалидами и сопровождение неблагополучных семей	1 раз в месяц	Индивидуальная работа с ребенком	1
		Наличие работы с семьей	1
		Отсутствие работы	0
5. Личный вклад в развитие деятельности ОУ			
1. Пропаганда музыкального, театрального, хореографического искусства включая сотрудничество со СМИ	1 раз в месяц	При наличии статьи об обучающихся и персонале ЦДТ	2
		Участие в общественной жизни учреждения	2
2. Издательская деятельность	1 раз в месяц	Подготовка публикаций; рецензирование программ, учебно-методических пособий, статей, докладов педагогов ЦДТ	2
3. Привлечение внебюджетных средств и других источников дохода	1 раз в месяц	Участие в коммерческом мероприятии (вне муниципального задания)	1
		Организация мероприятия	6 баллов за каждое
		Разработка сценария	6 баллов за каждое
		Ведение	6 баллов за каждое
		Привлечение спонсорской помощи	1
4. Экспертная деятельность (членство в жюри, подтвержденное экспертное утверждение, рецензия, отзыв, работа с практикантами)	1 раз в месяц	Наличие деятельности	1 балл за каждое участие
		Работа со студентами практикантами	1 балл за каждого человека
5. Исполнительская дисциплина	1 раз в месяц	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, ведение документации, без нарушения сроков, прохождение медосмотра	2
		Незначительные замечания	1
		Выполнение работы, не входящей в служебные обязанности, в сверхурочное время и участие в общественной жизни Центра(перечислить работу)	2

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

6. Соблюдение правил техники безопасности, сохранность мебели, оборудования, своевременное информирование служб о необходимости ремонта, отсутствие детского травматизма	1 раз в месяц	Полное соблюдение, случаи травматизма не зафиксированы	1
		При наличии нарушений, травматизма	0
7. Стимулирующие выплаты устанавливающие индивидуальные характеристики работника (начисляются только по решению комиссии)	По решению комиссии		
6. Опытно-экспериментальная и экспериментальная деятельность (деятельность базовых площадок)			
1. Составление образовательных программ с педагогами ДО с выходом на лицензирование в ОмЦ, ММЦ и ИРРО	1 раз в месяц	Наличие программ, подлежащих лицензированию	9
2. Консультирование по разработке образовательных программ дополнительного образования	1 раз в месяц	Участие в разработке программ	2 балла за каждую программу
3. Методическое сопровождение по внедрению новых технологий, обеспечивающих результативность ОП и участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	1 раз в месяц	Методическое сопровождение оказано	2
		Методическое сопровождение не оказано	0
4. Личное участие в работе Базовой площадки через распространение методического опыта	1 раз в месяц	федеральный уровень	9
		областной уровень	7
		городской уровень	4
		локальный уровень	2
7. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса			
1. Подготовка и проведение научно-методических, практических семинаров, педагогических советов по проблемам педагогической деятельности	1 раз в месяц	областной, окружной	3
		городской	2
		локальный	1
2. Подготовка отчетов по итогам методической деятельности ОУ	1 раз в месяц	Отчет сдан	2
8. Информационно - методическая деятельность			
1. Административное сопровождение сайта ЦДТ (Контроль за своевременным выставлением материалов, анализ деятельности, обучение педагога, ответственного за сайт)	1 раз в месяц	Не реже 2 раз в неделю	2
		Не реже 1 раза в неделю	1
		Реже 1 раза в неделю	0
2. Систематизация методических материалов, подготовка тематических обзоров литературы, интернет - ресурсов, информационно-методическое оснащение образовательной деятельности, через создание и наполнение электронного методкабинета на базе сайта ЦДТ;	1 раз в месяц	Показатель выполнен в полном объеме (5материалов)	2
		Показатель выполнен частично	1
		Показатель не выполнен	0
9. Мониторинговая деятельность			
1. Корректировка критериальной	1 раз в месяц	Показатель выполнен в	2

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

базы мониторинга, подбор и разработка диагностических средств; анализ и обработка данных мониторинга		полном объеме	
		Показатель выполнен частично	1
		Показатель не выполнен	0
Заведующий хозяйством, бухгалтер, агент по закупкам, специалист по кадрам, специалист по охране труда, секретарь учебной части, лаборант, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра			
1. Своевременное обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса	1 раз в месяц	Полное соблюдение	2
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, трудового законодательства	1 раз в месяц	Полное соблюдение	2
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
3. Отсутствие предписаний надзорных органов	1 раз в месяц	Отсутствие	2
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
4. Отсутствие обоснованных жалоб	1 раз в месяц	Отсутствие	2
		Наличие	0
5. Исполнительская дисциплина	1 раз в месяц	Предоставление информации достоверно, без нарушения сроков	2
		Незначительные замечания	1
		Сроки нарушены, информация не достоверна	0
6. Своевременность составления табеля, проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1 раз в месяц	Документация сдана без нарушения сроков	2
		Незначительные замечания	1
		Сроки нарушены	0
7. Качественное оформление и своевременная сдача необходимой документации	1 раз в месяц	Документация сдана без нарушения сроков	2
		Незначительные замечания	1
		Сроки нарушены	0
8. Эффективный и своевременный контроль по учету и хранению товарно-материальных ценностей	1 раз в месяц	Система имеется, работает эффективно	2
		Система работает не эффективно	1
		Система отсутствует	0
9. Контроль за организацией мероприятий различного уровня (не входящих в муниципальное задание)	1 раз в месяц	Областной уровень	1
		Городской уровень	0,5
10. Применение современных форм и методов организации труда по работе с персоналом	1 раз в месяц	Конфликты отсутствуют	2
		Наличие конфликтов	0
11. Системное наполнение банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное использование	1 раз в месяц	Проводилось наполнение банков в полном объеме	2
		Не в полном объеме	1
		Наполнение не проводилось	0
12. Осуществление контроля за приемом и передачей информации	1 раз в месяц	Контроль осуществлялся	2
		Не осуществлялся	0
13. Выполнение работ, связанных с обеспечением уставной	1 раз в месяц	Каждый факт выполнения работы вне должностных	0,5

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

деятельности вне должностных обязанностей.		обязанностей	
14. Эффективная сохранность оргтехники (своевременное выявление неисправностей и организация ремонта) и содержание рабочего места в образцовом порядке	1 раз в месяц	Полная сохранность и содержание в образцовом порядке	2
		Незначительные отклонения	1
		Наличие неисправной оргтехники	0
15. Взаимодействие с педагогическими работниками по вопросам обеспечения образовательного процесса	1 раз в месяц	Помощь оказана в полном объеме	2
		Оказана незначительная помощь	1
		Помощь не оказана	0
16. Укомплектованность кадров	1 раз в месяц	100% укомплектованность	2
		Менее 100%	1
17. Травматизм	1 раз в месяц	Случаи не зафиксированы	2
		Случаи есть	0
18. Своевременный осмотр зданий, помещений и территории на предмет безопасного состояния	1 раз в месяц	Осмотр проводился	2
		Осмотр не проводился	0
Администратор, звукооператор, художник – декоратор, заведующий костюмерной, художник по свету			
1. Исполнительская дисциплина	1 раз в месяц	Предоставление информации достоверно, без нарушения сроков	2
		Незначительные замечания	1
		Сроки нарушены, информация не достоверна	0
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, трудового законодательства	1 раз в месяц	Полное соблюдение	2
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
3. Отсутствие обоснованных жалоб	1 раз в месяц	Отсутствие	2
		Наличие	0
4. Оформление, организация мероприятий на базе учреждения (не входящих в муниципальное задание)	1 раз в месяц	Областной уровень	1
		Городской уровень	0,5
5. Инициативный, творческий подход к оформлению мероприятий различного уровня	1 раз в месяц	Инициатива и творчество проявлены	2
		Проявлены незначительно	1
		Не проявлены	0
6. Выполнение работ вне должностных обязанностей.	1 раз в месяц	Каждый факт выполнения работы вне должностных обязанностей	0,5
7. Обеспечение образовательного процесса (питьевой режим, укомплектованность аптек, туалетных и др. помещений)	1 раз в месяц	Образовательный процесс обеспечен в полном объеме	2
		Незначительные замечания	1
		Образовательный процесс не обеспечен	0
8. Обеспечение мероприятий на базе других учреждений	1 раз в месяц	Мероприятия обеспечивались	2
		Не обеспечивались	0

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

9. Эффективная сохранность оборудования (своевременное выявление неисправностей и организация ремонта), костюмерного фонда, экономия материалов, инструментов и содержание в образцовом порядке рабочего места	1 раз в месяц	Полная сохранность оборудования и др., содержание в образцовом порядке рабочего места	2
		Незначительные неисправности	1
		Наличие неисправного оборудования и др., отсутствие экономии	0
10. Взаимодействие с педагогическими работниками по вопросам обеспечения образовательного процесса	1 раз в месяц	Помощь оказана в полном объеме	2
		Оказана незначительная помощь	1
		Помощь не оказана	0
11. Экспертная деятельность, разработка проектов оформления стендов, командировки, консультирование	1 раз в месяц	Экспертная деятельность осуществлялась, разработаны проекты, был командирован, проводились консультации.	2
		Отсутствие экспертной деятельности, проектов, командировок, консультирования.	0
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, уборщик служебных помещений, гардеробщик, уборщик территории, вахтер, сторож, водитель.			
1. Исполнительская дисциплина	1 раз в месяц	Предоставление информации достоверно, без нарушения сроков	2
		Незначительные замечания	1
		Сроки нарушены, информация не достоверна	0
2. Отсутствие предписаний надзорных органов (штрафы)	1 раз в месяц	Отсутствие	2
3. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, трудового законодательства	1 раз в месяц	При наличии штрафов	0
		Полное соблюдение	2
		Незначительные отклонения	1
4. Соблюдение графиков медицинских и технических осмотров	1 раз в месяц	При наличии нарушений	0
		График соблюдается	2
		График нарушен незначительно	1
5. Отсутствие обоснованных жалоб	1 раз в месяц	График нарушен	0
		Отсутствие жалоб	2
		Наличие жалоб	0
6. Обеспечение условий образовательного процесса	1 раз в месяц	Полное соблюдение	2
		Незначительные отклонения	1
		При наличии нарушений	0
7. Снижение объемов потребления энергоресурсов	1 раз в месяц	Снижение энергоресурсов по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 3% и более	2
		Менее, чем на 3%	1
		Отсутствие снижения	0
		Увеличение потребления энергоресурсов	-1
8. Выполнение работ вне	1 раз в месяц	Каждый факт выполнения	0,5

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

должностных обязанностей.		работы вне должностных обязанностей	
9. Эффективная сохранность вверенного оборудования (своевременное выявление неисправностей и организация ремонта), содержание в образцовом порядке рабочего места	1 раз в месяц	Полная сохранность и содержание в образцовом порядке	2
		Незначительные отклонения	1
		Наличие неисправной оргтехники	0
10. Оформление, организация мероприятий на базе учреждения (не входящих в муниципальное задание)	1 раз в месяц	Областной уровень	1
		Городской уровень	0,5

Таблица № 2. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента.

Профессиональная квалификационная группа должностей	Показатель	Размер коэффициента
Педагогические работники, руководители структурных подразделений, служащие, работники культуры, искусства и кинематографии	Степень самостоятельности, исполнительности, ответственности, качество выполнения поставленных задач, проявление инициативы, участие в разработке нормативных актов, продвижение инноваций	До 3
Рабочие	Степень самостоятельности, исполнительности, ответственности, качество выполнения поставленных задач, проявление инициативы, участие в разработке нормативных актов, продвижение инноваций	До 2

2. Мониторинг и оценка результатов профессиональной деятельности работников осуществляется с участием общественного органа учреждения – экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента (глава III настоящего положения).

3. В системе мониторинга и оценки результатов профессиональной деятельности работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля руководителей структурных подразделений, результаты самооценки работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки, представляемые экспертной комиссией по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента.

4. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учётом обеспечения их финансовыми средствами, т.е. в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного на соответствующий период.

III. Состав и регламент работы экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента

1. Экспертная комиссия по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента создается для мониторинга и оценки результатов профессиональной деятельности работников учреждения. Количественный состав – 5 человек.

2. Срок полномочий комиссии – 1 год.

3. Комиссия избирается общим собранием работников учреждения. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

В состав комиссии входят представители администрации учреждения, руководители структурных подразделений, представители первичной профсоюзной организации, работники учреждения.

4. Комиссия ведет свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины её членов.

5. На первом заседании экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента избирается председатель комиссии, заместитель председателя комиссии и секретарь комиссии, в чьи обязанности входит ведение протоколов заседания комиссии.

Протоколы заседания комиссии оформляются на бумажном носителе и подшиваются в книге протоколов заседаний комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента.

6. Заседания экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента проводятся под руководством председателя, либо в его отсутствие заместителя председателя.

7. Заседания экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента проводятся:

- один раз в год по установлению персонального повышающего коэффициента или при необходимости;

- ежемесячно (при необходимости) по установлению выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы (сложность и напряженность труда, специальный режим работы), за качество выполняемых работ;

- каждый квартал по установлению премиальных выплат по итогам работы;

8. Предложения по конкретным выплатам, критериям и размерам стимулирования и установлению персонального повышающего коэффициента работникам, а также снижения либо лишения стимулирующих выплат и персонального повышающего коэффициента готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента. Другие члены комиссии могут вносить свои предложения.

9. Экспертная комиссия по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента даёт заключение о качестве работы каждого сотрудника, утверждает выплаты стимулирующего характера в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, размер персонального коэффициента в абсолютном значении, с указанием применяемого коэффициента к должностному окладу.

10. Решение экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента принимается большинством голосов и оформляется протоколом, который подписывается каждым членом экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента.

11. На основании решения экспертной комиссии по стимулированию и установлению персонального повышающего коэффициента издаётся приказ по учреждению о выплате стимулирующего характера и (или) установлению персонального коэффициента, в случае изменения размера стимулирующих выплат и (или) персонального коэффициента с работником (по необходимости) заключается дополнительное трудовое соглашение в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

12. В случае изменения размера стимулирующих выплат и (или) персонального повышающего коэффициента работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

13. Наличие не снятого дисциплинарного взыскания является основанием для снижения премии в размере от 50 до 100 процентов.

IV. Заключительные положения

1. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение данной информации работники несут административную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании директора муниципального автономного образовательного учреждения Муниципального образования города Ирбита «Центр детского творчества»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулировании руководителей муниципальных учреждений, (далее – Учреждения), подведомственных Управлению образованием Муниципального образования город Ирбит (далее – Положение), разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей Учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование руководителей Учреждений производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Глава 2. Основания для стимулирования

1. Стимулирование руководителей Учреждений производится по показателям расчета стимулирующей части заработной платы руководителей Учреждений (таблицы 1-5). Все показатели делятся на инвариантную часть, обязательную для оценивания, и вариативную, которая формируется ежеквартально на основе перечня заданий и поручений учредителя за отчетный период и утверждается распоряжением Управления образованием Муниципального образования город Ирбит. Дополнительно могут быть установлены премиальные выплаты по итогам работы.

2. Для образовательных учреждений установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Руководителям Учреждений может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год.

Размер материальной помощи устанавливает работодатель на основании личного письменного заявления руководителя с указанием оснований для оказания материальной помощи.

Глава 3. Порядок стимулирования

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей Учреждений осуществляется один раз в квартал комиссией, утвержденной распоряжением Управления образованием Муниципального образования город Ирбит с привлечением профсоюзной организации.

Комиссия рассматривает листы самооценки с пояснительной запиской по вышеуказанным показателям, заполненные руководителями Учреждений самостоятельно и представленные в комиссию. При необходимости комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию для подтверждения самооценки и вносить изменения в оценку показателя. Комиссия принимает решение о внесении изменения в оценку показателя открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии

Коллективный договор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Муниципального образования город Ирбит «Центр детского творчества» на 2017-2020 годы, утвержден общим собранием трудового коллектива протоколом № 3 от 01 марта 2017 г.

и давать необходимые пояснения. После рассмотрения листов самооценки комиссия производит расчет стоимости одного балла и размера выплаты стимулирующего характера каждому руководителю Учреждения. Стоимость одного балла определяется, исходя из фонда оплаты труда, предназначенного для стимулирования руководителей Учреждений и максимального количества баллов согласно Положению.

2. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии начальник Управления образованием Муниципального образования город Ирбит представляет на имя Главы Муниципального образования город Ирбит ходатайство об установлении выплаты стимулирующего характера каждому руководителю Учреждения.

3. Для руководителей одновременно могут быть введены несколько видов стимулирования за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4. Стимулирование руководителей выплачивается из выделенных бюджетных средств на оплату труда в пределах фонда оплаты труда и фонда стимулирования Учреждения.

5. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в объеме до 100 процентов от установленного комиссией размера стимулирующей части заработной платы в случае получения руководителем дисциплинарного взыскания, а также установления факта нарушения руководителем действующего законодательства (при проведении контрольных мероприятий), правил охраны труда и техники безопасности.

6. Наличие не снятого дисциплинарного взыскания является основанием для снижения премии в размере от 50 до 100 процентов.

Показатели расчета стимулирующей части заработной платы для директора

№	Направление	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность оценивания
Показатели расчета стимулирующей части заработной платы для директора дополнительного образования				
1.	Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства в сфере образования	Результаты контрольных мероприятий	Нарушений в ходе контроля не выявлено - 2 балла, нарушения в ходе контроля выявлены - 0 баллов.	1 раз в квартал
2.		Предписания надзорных органов	Предписания надзорных органов отсутствуют – 1 балл, Предписания надзорных органов имеются – 0 баллов	1 раз в квартал
3.		Исполнительская дисциплина	Предоставление информации достоверно, без нарушения сроков – 2 балла, незначительные замечания – 1 балл, сроки нарушены, информация не достоверна – 0 баллов.	1 раз в квартал
4.		Травматизм	Случаи не зафиксированы – 1 балл, случаи зафиксированы – 0 баллов.	1 раз в квартал
5.		Обоснованные жалобы	Обоснованные жалобы отсутствуют – 2 балла, Обоснованные жалобы зафиксированы – 0 баллов	1 раз в квартал

6.	Функционирование системы государственно-общественного управления, информационная открытость	Деятельность первичной профсоюзной организации	Первичная профсоюзная организация создана и имеет в своем составе не менее 70 % (среднеобластной показатель) работников трудового коллектива – 2 балла, первичная профсоюзная организация создана и имеет в своем составе менее 70 % работников трудового коллектива – 1 балл, первичная профсоюзная организация отсутствует - 0 баллов.	1 раз в квартал
7.		Обновление сайта ОО	Сайт ОО обновляется не реже 2 раз в неделю – 2 балла, сайт ОО обновляется не реже 1 раза в неделю – 1 балл, сайт ОО обновляется реже 1 раза в неделю – 0 баллов.	1 раз в квартал
8.	Освоение образовательной программы обучающимися	Уровень освоения образовательной программы обучающимися	100 % обучающихся освоили образовательную программу (без академической задолженности) – 1 балл, менее 100 % обучающихся освоили образовательную программу – 0 баллов.	1 раз в квартал
9.		Коэффициент сохранности контингента	Сохранность свыше 95 % - 2 балла, от 80 % до 94 % - 1 балл, ниже 80 % - 0 баллов	1 раз в квартал
10.	Участие в конкурсном движении	Результаты участия в конкурсных мероприятиях	Призеры международного уровня и уровня Российской Федерации – 3	1 раз в квартал

			балла, призеры регионального уровня – 2 балла, призеры городского уровня – 1 балл.	
11.	Охват детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	Количество обучающихся, состоящих на учете в ТКДНиЗП, ПДН	Нет обучающихся, состоящих на учете, – 0 баллов, есть обучающиеся, состоящие на учетах, – 1 балл.	1 раз в квартал
12.	Методическая работа, подготовка кадров.	Организация и проведение мероприятий на базе ОО	Организация и проведение мероприятий областного, окружного уровня – 3 балла, организация и проведение мероприятий городского уровня – 2 балла, предоставление площадки для проведения мероприятий – 1 балл.	1 раз в квартал
13.		Квалификация педагогов	Аттестовано на 1 и высшую квалификационную категорию 70 – 100 % педагогов – 2 балла, аттестовано на 1 и высшую квалификационную категорию 30 – 60 % педагогов – 1 балла, аттестовано на 1 и высшую квалификационную категорию менее 30 % педагогов – 0 баллов.	1 раз в квартал
14.		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Участие педагогов в конкурсах различного уровня – 1 балл, призеры в конкурсах городского уровня – 2	1 раз в квартал

			балла, призеры в конкурсах областного, российского уровня – 3 балла.	
15.	Финансовый менеджмент	Достижение целевых показателей по заработной плате	Целевые показатели по заработной плате работников ООО выполняются – 1 балл, Показатель заработной платы не достигает целевого показателя или превышает его более, чем на 3 % – 0 баллов.	1 раз в квартал
16.		Освоение выделенных бюджетных средств	По итогам календарного года 100% освоение выделенных бюджетных средств – 1 балл, по итогам календарного года менее 100% выделенных бюджетных средств освоено - 0 баллов.	1 раз в год (по итогам календарного года)
17.		Кредиторская задолженность	По итогам календарного года кредиторская задолженность отсутствует – 1 балл, по итогам календарного года кредиторская задолженность имеется - 0 баллов.	1 раз в год (по итогам календарного года)

