

Пестяковского муниципального района»;

е)минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Пестяковского муниципального района;

ж)рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Ивановской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з)мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников организации включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера организации, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Ивановской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка организации и должностным инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

Отдел образования Администрации Пестяковского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников организации (не более 40 %).

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Ивановской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБУДО осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год и отражается в бюджетной смете МБУДО.

2.2. Заработная плата работников МБУДО Пестяковского муниципального района определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы ([Приложение 5](#sub_6000) к настоящему Постановлению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

2.3. Заработная плата работников МБУДО состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера

Рекомендуемый диапазон базовой части фонда оплаты труда не менее 60% и фонда стимулирования не более 40%. Данное значение определяется дошкольным образовательным учреждением самостоятельно.

В случае изменения фонда оплаты труда МБУДО и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.4. Должностные оклады работников МБУДО определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от категории:

****, где

**О** - должностной оклад работника;

**Мо** - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения ([приложение 5](#sub_6000) к настоящему Постановлению);

**Кд** - коэффициент по занимаемой должности ([приложение 5](#sub_6000) к настоящему Постановлению).

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников МБУДО, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам МБУДО при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности;

3.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Рекомендуемый максимальный размер указанных выплат - 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Осуществление предусмотренных настоящим пунктом выплат прекращается в соответствии с [Трудовым кодексом](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/0) Российской Федерации, в случае, если работа перестает носить характер работы с вредными и (или) опасными условиями труда. Осуществление выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в случае, если условия труда по итогам специальной оценки условий труда признаны не ниже уровня допустимых.

3.1.2. Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются МБУДО самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом МБУДО с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

3.1.3. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.1.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

3.1.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](garantF1://12025268.152) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников МБУДО в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в МБУДО могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к должностному окладу:

4.2.1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.2.2.Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4.2.4. Премиальные выплаты:

 - к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет, в связи с выходом на пенсию;  20, 25, 30 лет работы в Доме детского творчества, 40 лет общего педагогического стажа);

- награждение Почетной грамотой главы Администрации Пестяковского муниципального района и Правительства Ивановской области;

- награждение Благодарностью Департамента образования Ивановской области;

- к общегосударственным датам и профессиональным праздникам;

- за организацию и проведение районных и областных мероприятий;

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за достижение обучающимися высоких результатов, стабильность и рост качества обучения;

- за высокое качество работы, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за подготовку победителей и лауреатов районных, областных и всероссийских конкурсов и фестивалей;

- за высококачественную работу в профильных лагерях;

- за работу со спонсорами;

- за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение авторских программ;

- за победу в областных и всероссийских конкурсах профессионального мастерства.

Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам МБУДО производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя МБУДО.

4.2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. За востребованность дополнительных общеразвивающих программ педагогическим работникам..

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом МКУДО.

4.4. Показатель 4.3. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

,

, где

– востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

– фактическое число обучающихся в i-й группе,

– максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

4.5. Работникам МБУДО может быть выплачена материальная помощь за счёт средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- при предоставлении очередного отпуска;

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения;

- тяжёлое финансовое положение;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление работника МБУДО.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, подтверждение произошедшего стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации.

Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается управляющим советом учреждения.

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителя**

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования детей устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе [типовой формы](garantF1://70259584.1000) трудового договора, утвержденной [постановлением](garantF1://70259584.0) Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.2. Заработная плата руководителей учреждения дополнительного образования детей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Размер должностного оклада руководителя МБУДО определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения. ([Приложение 7](#sub_7000) к настоящему Постановлению).

5.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования детей осуществляется в зависимости от количественных показателей учреждения дополнительного образования детей.

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей учреждений дополнительного образования детей учредителем вводится система рейтинговых баллов ([Приложение 6](#sub_7000) к настоящему Постановлению).

5.5. Система выплат стимулирующего характера руководителей включает в себя:

- надбавку за качество выполненных работ;

- надбавку за интенсивность и высокие результаты работы;

- единовременное премирование.

5.5.1. Надбавки за качество выполняемых работ учитывают:

- эффективность и результативность деятельности руководителя, которые учитываются на основе целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителей МБУДО.

Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов.

Оценка эффективности и результативности деятельности руководителя организации образования проводится по следующим направлениям:

- соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

- функционирование системы государственно- общественного управления;

- удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования;

- информационная открытость;

- реализация социокультурных проектов;

- реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

- реализация программ направленных на работу с одаренными детьми;

- реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;

- реализация программ дополнительного образования;

- реализация мероприятий по профилактике правонарушений с совершеннолетними;

- развитие материально – технического состояния учреждения;

- сохранность контингента;

- повышение квалификации и профессионального мастерства.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Размер надбавки стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются каждому руководителю комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Распределение централизованного фонда осуществляется один раз в полгода (июнь, декабрь) комиссией, созданной при Отделе образования.

Состав комиссии утверждается приказом начальника Отдела образования администрации Пестяковского муниципального района.

Руководитель учреждения предоставляет в комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности за отчетный период.

Выплата стимулирующего характера оценивается один раз в полугодие, выплачивается ежемесячно.

Информация о результатах деятельности руководителя предоставляется на бумажном и электронном носителях в форме заполненной таблицы показателей результатов деятельности.

Перечень показателей и балльная оценка должны соответствовать показателям эффективности деятельности руководителей учреждений, подведомственных Отделу образования администрации Пестяковского муниципального района.

Руководитель отвечает за своевременное предоставление достоверной информации в комиссию для установления выплаты стимулирующего характера не позднее 15 июня и 15 декабря текущего года.

В случае предоставления недостоверной информации либо с опозданием размер стимулирующих выплат руководителю учреждения по предложению комиссии может не устанавливаться.

На основании оценки представленной информации о результатах деятельности руководителя учреждения за отчетный период комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера по следующей формуле:

C=К\*V, где

С – размер стимулирующих выплат

К - количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

V= ФCP / К max, где

V – денежный вес одного балла

ФCP – максимальный возможный фонд стимулирования руководителя учреждения определяется комиссией в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений образования Пестяковского муниципального района, а также на предоставление муниципальным бюджетным учреждениям образования Пестяковского муниципального района субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание государственных услуг (в части оплаты труда) и от приносящей доход деятельности.

Устанавливается максимальный размер выплат не выше 30% автоматизирующих в следующем виде:

70-80 баллов - 25 – 30 %

60-70 баллов - 20 – 25 %

50-60 баллов – 10 – 20 %

менее 50 баллов – 0%.

Отдел образования Администрации Пестяковского муниципального района согласовывает решение комиссии, созданной при Отделе образования, по выплатам стимулирующего характера руководителей образовательных учреждений. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. На основании протокола начальник Отдела образования издает приказ о стимулировании руководителя ОУ.

При установлении надбавки за качество, а также в течение календарного года, комиссия имеет право снизить количество баллов в соответствии с утвержденными целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителей, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью или частично лишен надбавки стимулирующего характера в следующих случаях:

- нарушения [Трудового кодекса](garantF1://12025268.0) Российской Федерации;

- нарушения [закона](garantF1://70191362.0) Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации" Устава образовательного учреждения;

- не обеспечения условий безопасности образовательного процесса, в том числе травматизм;

- несвоевременного прохождения процедур лицензирования, аккредитации образовательной организации из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции руководителя организации образования;

- наличия серьёзных недостатков в работе (по предписаниям Роспотребнадзара, прокуратуры, Госпожнадзора, других надзорных органов);

- нарушения исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов в вышестоящие организации);

- наличия дисциплинарного взыскания;

- нарушения нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;

- наличия обоснованных жалоб родителей на руководителя организации образования и его подчиненных;

- невыполнение целевых показателей, направленных на повышение эффективности образовательного процесса.

5.5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах:

а) при наличии почетного звания - 10% от должностного оклада ежемесячно;

б) при наличии ведомственного нагрудного знака - 10% от должностного оклада ежемесячно.

Руководителю устанавливается только одна из надбавок, указанных в пп. а., б. данного пункта.

Надбавки за качество, интенсивность и высокие результаты, производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

Надбавки стимулирующего характера назначаются пропорционально фактически отработанному времени.

При наличии у руководителя не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

5.5.3. Единовременное премирование руководителей МКУДО производится по приказу начальника Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района:

- к государственному празднику (8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя);

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет);

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- выдвижение творческих идей в области управления, внедрение новых педагогических технологий;

- за успешное окончание учебного года;

- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- за высокий уровень и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения.

5.6. Из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям МКУДО может быть оказана материальная помощь в целях социальной поддержки.

Материальная помощь может быть оказана по следующим основаниям:

а) при предоставлении очередного отпуска;

б) при наступлении смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители);

в) стихийные бедствия, чрезвычайная ситуация;

г) трудная жизненная ситуация и др.

Материальная помощь оказывается руководителю на основании личного заявления на имя начальника Отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района.

В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, подтверждение произошедшего стихийного бедствия, чрезвычайной ситуации.

Материальная помощь руководителю может выплачиваться неоднократно в течение года при наступлении основания для выплаты материальной помощи при наличии средств.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения дополнительного образования детей.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждений дополнительного образования детей и согласовывается с начальником отдела образования Администрации Пестяковского муниципального района.

Приложение 1

к положению

**ПКГ должностей работников образования**

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)

по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номер уровня ПКГ | Квалификационный уровень | | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад  в рублях | Коэффициент по занимаемой должности |
| ПКГ « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | | | |
| 1 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: | | 2510,00 |  |
| гардеробщик(1 разряд); | | 1 |
| истопник (кочегар) (1 разряд); | | 1 |
| уборщик служебных  помещений (1-2 разряд); | | 1 -1,03 |
| Вахтер (сторож) (1 разряд); | | 1 |
| охранник (1 разряд); | | 1 |
| машинист по стирке белья ( 2 разряд) | | 1,03 |
| делопроизводитель (1разряд) | | 1 |
| рабочий по  обслуживанию здания (1 разряд); | | 1 |
| уборщик территорий (дворник) | | 1 |
| кладовщик (1 разряд); | | 1 |
| кухонный рабочий (1 разряд) | | 1 |
| - 1 квалификационный разряд;  - 2 квалификационный разряд;  - 3 квалификационный разряд | | 1  1,03  1,06 |
|  | 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший», старший по смене | | 2 666,00 | 1 |
| ПКГ « Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | | | |
| 2 | 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: | | 2 744,00 |  |
| повар (4 разряд) | | 1 |
| помощник повара (5 разряд) | | 1,07 |
|  | 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - 6 квалификационный разряд  - 7 квалификационный разряд | | 3261,00 | 1  1,1 |
|  | 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:  - 8 квалификационный разряд | | 3761,00 | 1 |
|  | 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: | | 4514,00 |  |
| инженер – электрик | | 1 |
| ответственный за электрохозяйство | | 1 |
| водитель | | 1 |

ПКГ должностей работников образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. | Коэффициент  по занимаемой должности |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | | |
| 1  квалификационный уровень | Помощник воспитателя; Секретарь учебной части | 2981,00 | 1,00 Среднее (полное) общее образование |
| 1,17 Начальное профессиональное  образование |
| 1,18 Среднее профессиональное  образование |
| ПКГ должностей педагогических работников | | | |
| 2  квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования;  педагог-организатор; (общеобразовательные учреждения)  Педагог дополнительного образования;  педагог-организатор  (образовательные учреждения дополнительного образования) | 4045,00  3 407,00 | Среднее  профессиональное  образование  1,51 - Без категории  1,54 - Вторая категория 1,59 - Первая категория 1,66 - Высшая категория |
| Высшее образование  1,57 - Без категории  1,60 - Вторая категория 1,65 - Первая категория 1,73 - Высшая категория |
| 3  квалификационный уровень | Методист | 3 810,00 | Высшее образование  1,57 - Без категории  1,60 - Вторая категория 1,65 - Первая категория 1,73 - Высшая категория |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | | | |
| 2  квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 3 983,00 | 1,0 Среднее профессиональное  образование |
| 1,57 Высшее образование |

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности,  отнесенные  к квалификационным  уровням | Минимальный оклад, руб. | Коэффициент  по занимаемой  должности |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | | |
| 1  квалификационный уровень | Секретарь | 2 981,00 | 1,00 Среднее (полное) общее образование |
| 1,15 Начальное профессиональное  образование |
| 1,20 Среднее профессиональное  образование |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | | |
| 1  квалификационный уровень | Лаборант  секретарь руководителя | 3261,00 | 1,00 Среднее (полное) общее образование |
| 1,15 Начальное профессиональное  образование |
| 1,20 Среднее профессиональное  образование |
| 1,25 Высшее образование |
| 1,25 Высшее образование |

Приложение 2 к положению

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности | Минимальный оклад в рублях | Повышающий коэффициент по занимаемой должности |
| Контрактный управляющий | 3465,00 | 1,0 – среднее общее образование;  1,51- среднее профессиональное образование;  1,57 – высшее образование |

Приложение 3 к положению

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей учреждений, подведомственных Отделу образования Администрации Пестяковского муниципального района в зависимости от группы оплаты труда**

**Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада руководителей учреждений дополнительного образования в зависимости от группы оплаты труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Группа | Коэффициент, применяемый  при установлении должностного оклада |
| Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования | 1 |

**Группы по оплате труда руководителей:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) образовательного  учреждения | Группа по оплате труда  руководителей в зависимости  от суммы баллов по объемным  показателям | | | |
| 1 группа | 2 группа | 3 группа | 4 группа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Учреждения дополнительного  образования детей | свыше  500 | до 500 | до 350 | до 200 |

**Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Кол-во  баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:  - в многопрофильных  - в однопрофильных | За каждого обучающегося  за каждого обучающегося | 0,3  0,5 |
| 3. | Количество работников в образовательном учреждении | За каждого работника; дополнительно,  за каждого работника, имеющего:  первую квалификационную категорию;  высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 4. | Наличие групп продленного дня | За наличие групп | до 20 |
| 5. | Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях | За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников,  4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме | до 10  до 30 |
| 6. | Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих) | За каждое указанное структурное подразделение:  - до 100 человек  - от 100 до 200 человек  - свыше 200 человек | до 20  до 30  до 50 |
| 7. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | За каждый класс | 10 |
| 8. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования) | За каждый вид | 15 |
| 9. | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой | За каждый вид | 15 |
| 10. | Наличие:  - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения;  - другой учебной техники | За каждую единицу | 3,0  но не более 20 |
| 11. | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, а при орошаемом земледелии - 0.25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц | За каждый вид | 40 |
| 12. | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов | За каждый вид | 20 |
| 13. | Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | За каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |

Приложение 4  
к [положению](#sub_0)

**Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя «Пестяковского Дома детского творчества»**

**Целевые показатели  
эффективности и результативности деятельности руководителя**

**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования**

|  |  |
| --- | --- |
| *Направления, показатели эффективности* | *Шкала ( в баллах)* |
| *I.Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования*  *максимальное количество баллов- 10 баллов* | |
| Отсутствие предписаний надзорных органов | отсутствие – 2 балла,  наличие – 0 баллов |
| Благоприятные взаимоотношения между участниками процесса | отсутствие конфликтов – 2 балла,  наличие – 0 баллов |
| Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства учреждения | отсутствие конфликтов – 2 балла,  наличие – 0 баллов |
| Стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Организация курсовой подготовки педагогических работников | наличие прошедших курсовую подготовку – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *II.Функционирование системы государственно-общественного управления*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, разработано и утверждено положение) | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Выступление руководителя образовательного учреждения с публичным докладом (справка, подписанная председателем Управляющего Совета) | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Наличие органов детского самоуправления | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *III.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Наличие программы взаимодействия и договоров совместной работы с общеобразовательными учреждениями района | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Положительная динамика охвата детей дополнительным образованием | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Занятость детей «группы риска» в объединениях и секциях | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *IV.Информационная открытость (сайт учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, )*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Сайт учреждения содержит информацию в соответствии с действующим законодательством | содержит – 2 балла,  не содержит – 0 баллов |
|  |  |
| Систематическое обновление сайта | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Своевременное размещение информации на сайте | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *V.Реализация социокультурных проектов*  ( *музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Наличие музея и сменных выставок | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Наличие театра и выступлений | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Наличие научного общества | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *VI.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов*  *максимальное количество баллов – 4 баллов* | |
| Наличие молодых специалистов | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Предоставление льгот молодым специалистам | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *VII.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми*  *максимальное количество баллов- 7 баллов* | |
| Система работы с одаренными детьми | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Результативность участия детей в конкурсах, фестивалях соревнованиях | муниципальный уровень -1 балл  региональный уровень – 2 балла  всероссийский уровень – 3 балла |
| Результативность участия педагогов в семинарах, форумах, конференциях и других общественно значимых мероприятиях | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *VIII.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Наличие программы здоровьесбережения или плана в образовательном учреждении | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные с учрежденческими факторами риска | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Удовлетворенность детей и родителей работой лагеря в каникулярное время | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *IX. Реализация программ дополнительного образования*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |
| Наличие сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Увеличение охвата детей программами дополнительного образования | наличие увеличения – 2 балла, отсутствие – 0 баллов |
| Удовлетворенность детей программами дополнительного образования ( анкетирование) | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *X.Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних*  *максимальное количество баллов -8 баллов* | |
| Увеличение количества детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, занятых в детских общественных объединениях различной направленности | увеличение – 2 балла,  снижение – 0 баллов |
| Увеличение охвата детей, находящихся в трудной  жизненной ситуации, дополнительным образованием | увеличение – 2 балла,  снижение – 0 баллов |
| Наличие в программах направления, нацеленного на более успешную социализацию | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Наличие в программах мероприятий по профилактике асоциального поведения и формирования законопослушного поведения | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *XI. Развитие материально-технического состояния учреждения*  *максимальное количество баллов -6 баллов* | |
| Приобретение оборудования за предыдущий период | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Эстетические условия рекреаций, кабинетов, зала | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *XII. Сохранность контингента*  *максимальное количество баллов -4 балла* | |
| Динамика увеличения детей за отчетный период | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Наличие мероприятий, направленных на сохранность контингента | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| *XIII.Повышение квалификации и профессионального мастерства*  *максимальное количество баллов -5 баллов* | |
| Прохождение курсов по повышению квалификации работниками и руководителем учреждения за отчетный период | наличие – 2 балла,  отсутствие – 0 баллов |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства | наличие – 3 балла,  отсутствие – 0 баллов |

Максимальное количество баллов по всем направлениям – 80 баллов

Все критерии подтверждаются информационными справками, приказами, сертификатами, копиями различных документов.

**Критериальный лист эффективности и результативности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Направления, показатели эффективности* | *Баллы* | *Описание* |
| *I.Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования*  *максимальное количество баллов- 10 баллов* | |  |
| Отсутствие предписаний надзорных органов |  |  |
| Благоприятные взаимоотношения между участниками процесса |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства учреждения |  |  |
| Стабильность педагогического коллектива, административно-управленческого персонала |  |  |
| Организация курсовой подготовки педагогических работников |  |  |
| *II.Функционирование системы государственно-общественного управления*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, разработано и утверждено положение) |  |  |
| Выступление руководителя образовательного учреждения с публичным докладом (справка, подписанная председателем Управляющего Совета) |  |  |
| Наличие органов детского самоуправления |  |  |
| *III.Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Наличие программы взаимодействия и договоров совместной работы с общеобразовательными учреждениями района |  |  |
| Положительная динамика охвата детей дополнительным образованием |  |  |
| Занятость детей «группы риска» в объединениях и секциях |  |  |
| *IV.Информационная открытость (сайт учреждения, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, )*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Сайт учреждения содержит информацию в соответствии с действующим законодательством |  |  |
|  |  |  |
| Систематическое обновление сайта |  |  |
| Своевременное размещение информации на сайте |  |  |
| *V.Реализация социокультурных проектов*  ( *музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Наличие музея и сменных выставок |  |  |
| Наличие театра и выступлений |  |  |
| Наличие научного общества |  |  |
| *VI.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов*  *максимальное количество баллов – 4 баллов* | |  |
| Наличие молодых специалистов |  |  |
| Предоставление льгот молодым специалистам |  |  |
| *VII.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми*  *максимальное количество баллов- 7 баллов* | |  |
| Система работы с одаренными детьми |  |  |
| Результативность участия детей в конкурсах, фестивалях соревнованиях |  |  |
| Результативность участия педагогов в семинарах, форумах, конференциях и других общественно значимых мероприятиях |  |  |
| *VIII.Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Наличие программы здоровьесбережения или плана в образовательном учреждении |  |  |
| Уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные с учрежденческими факторами риска |  |  |
| Удовлетворенность детей и родителей работой лагеря в каникулярное время |  |  |
| *IX. Реализация программ дополнительного образования*  *максимальное количество баллов- 6 баллов* | |  |
| Наличие сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями |  |  |
| Увеличение охвата детей программами дополнительного образования |  |  |
| Удовлетворенность детей программами дополнительного образования ( анкетирование) |  |  |
| *X.Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних*  *максимальное количество баллов -8 баллов* | |  |
| Увеличение количества детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, занятых в детских общественных объединениях различной направленности |  |  |
| Увеличение охвата детей, находящихся в трудной  жизненной ситуации, дополнительным образованием |  |  |
| Наличие в программах направления, нацеленного на более успешную социализацию |  |  |
| Наличие в программах мероприятий по профилактике асоциального поведения и формирования законопослушного поведения |  |  |
| *XI. Развитие материально-технического состояния учреждения*  *максимальное количество баллов -6 баллов* | |  |
| Приобретение оборудования за предыдущий период |  |  |
| Эстетические условия рекреаций, кабинетов, зала |  |  |
| Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения |  |  |
| *XII. Сохранность контингента*  *максимальное количество баллов -4 балла* | |  |
| Динамика увеличения детей за отчетный период |  |  |
| Наличие мероприятий, направленных на сохранность контингента |  |  |
| *XIII.Повышение квалификации и профессионального мастерства*  *максимальное количество баллов -4 балла* | |  |
| Прохождение курсов по повышению квалификации работниками и руководителем учреждения за отчетный период |  |  |
| Участие в конкурсах профессионального мастерства |  |  |