

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

«29» августа 2023г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Т.А. Кривы

«29» августа 2023г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Родиново-Несветайского района «Дом детского творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативные акты субъекта РФ, регулирующие оплату труда в сфере образования, другими нормативными актами Российской Федерации и Ростовской области.

1.2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Родиново-Несветайского района «Дом детского творчества» (далее – Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области. Отраслевая система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Ростовской области, утвержденного постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области. Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Ростовской области, утвержденного постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области.
- д) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых профессий рабочих государственных учреждений Ростовской области;
- е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений, региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) 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, 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 Ростовской 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 отдельно 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.

Управление образования Родионово-Несветайского 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 распорядителем 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 Ростовской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.4. Расчет месячной заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

\sum КВ – сумма компенсационных выплат;

\sum СВ – сумма стимулирующих выплат.

2.5. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.6. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.7. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организации по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя организации в процентах от должностного оклада (ставка заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении №2 к настоящему Положению.

2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении №3 «Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения» к настоящему Положению.

2.10. Работникам организации устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя организации в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в

денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат

2.11. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.11.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.11.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение №1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения» к настоящему Положению).

2.11.3. Аттестация педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

2.11.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.11.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.11.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.11.7. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно приложению №4 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.11.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Ростовской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11.9. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая

работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом соответствующего органа исполнительной власти Ростовской области, являющегося учредителем Учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.12.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников организации устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.12.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ростовской области/ название субъекта РФ /.

2.12.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.12.4. Учет учебной работы преподавателей устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

2.12.5. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.12.6. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников образовательных организаций без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.12.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.12.8. Объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности

кадрами, других конкретных условий в данной организации. В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При установлении педагогам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем образовательной организации, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководителем образовательной организации.

Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

2.12.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если педагогически работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Порядок, установленный абзацами первым - третьим настоящего пункта, применяется при установлении продолжительности рабочего времени (установлении размера преподавательской, педагогической работы) работникам организаций дополнительного образования.

2.13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам организации.

2.13.1. Месячная заработная плата педагогических работников организации определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.13.2. Тарификация педагогов дополнительного образования производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.13.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.14. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.14.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

2.14.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

2.14.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.14.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

3. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя.

3.4. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором.

Система оплаты труда директора организации установлена приказом министерства образования Ростовской области .

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной плате работников организации устанавливается министерством образования Ростовской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории «руководители», не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Ростовской области/ название субъекта РФ / об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.6. Должностной оклад заместителей руководителей Учреждения устанавливаются директором организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора организации.

3.7. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, утверждаемыми учредителем Учреждения, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников организации. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

Для руководителя Учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей

эффективности деятельности организации. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утвержденном приказом министерства образования Ростовской области/ название субъекта РФ /.

3.8. Руководителю Учреждения, заместителям руководителя, выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Заместителям руководителя, надбавка за выслугу лет рассчитывается исходя из процентного соотношения величины должностного оклада заместителя и руководителя организации и величины средней заработной платы работника основного персонала по организации, педагогического стажа работы - для заместителей, курирующих учебно-воспитательную работу:

$Nв = (Зс \times К) \times В$, где:

Нв - надбавка за выслугу в денежном выражении;

Зс - средняя заработная плата работника основного персонала по организации;

К - коэффициент соотношения должностного оклада заместителя к должностному окладу руководителя;

В - коэффициент, отражающий величину надбавки за выслугу лет.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утвержденном приказом министерства образования Ростовской области/ название субъекта РФ /.

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательной организации на соответствующие должности.

4.6. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.7. Преподавательская работа руководящих и других работников организаций без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.8. Положением об оплате труда работников организации предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя - рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия

выплаты материальной помощи регулируются Положением о материальном стимулировании работников.

4.9. К основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы для установления должностного оклада руководителю учреждения относятся: педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, методисты.

4.10. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МБУДО «ДДТ»**

**Порядок
формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень - Педагог дополнительного образования - учитель-логопед - психолог		13132,00	
3 квалификационный уровень - методист		13772,00	

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения

возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.3. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Ростовской области/ название субъекта РФ /. Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Ростовской области/ название субъекта РФ /.

1.4. Положением об оплате труда для работников организации предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 5 до 10 лет	10%
при выслуге лет от 10 до 15 лет	15%
при выслуге свыше 15 лет	20%

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организации в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.2 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.3 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.3. Педагогическим работникам организации, имеющим почетные название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.9. Положением об оплате труда работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников; необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога; статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ;

2. Порядок формирования должностных окладов работников организации, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Квалификационные уровни	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей С 01.01.2018	Минимальный оклад, с учетом повышающего коэффициента по должности, рублей С 01.01.2018
1 квалификационный уровень			
1 квалификационный разряд - уборщик служебных помещений; - сторож; - дворник		4336,00	

2.4. Профессии рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии	Минимальный оклад, с учетом повышающего коэффициента по должности, рублей С 01.01.2018
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"				
Размер минимальной ставки заработной платы:- с 01.01.2018				

года: 3297руб., 3715* руб.				
	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
		Делопроизводитель	5274,00	

2.5. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается директором организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

Приложение 2 к Положению об оплате труда работников МБУДО «ДЦТ»

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

N п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда уборщицам служебных помещений	12
2.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере

	работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам	не менее двойной часовой или дневной ставки;
	работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем организации по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания на основании служебной записки руководителя структурного подразделения.

1.5. 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 на основании приказа руководителя.

**Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
МБУДО «ДДТ»**

**Положение
об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об определении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам организации (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.4. Руководство Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата организации.

1.5. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника организации устанавливаются приказом руководителя организации на период, предусмотренный положением об оплате труда в данной организации. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников организации за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.7. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.8. Стимулирование труда руководителей организации, заместителей руководителей, производится только по основной должности.

2. Порядок определения стимулирующих выплат работникам Учреждения

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; (приложение №1 к порядку)
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами организации. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником. Премирование производится на основании Положения о материальном и моральном стимулировании работников по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль

отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников образовательной организации.

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

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

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя:

заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора учреждения;

заведующих структурных подразделений учреждения, методистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава организаций за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. Критерии материального стимулирования руководителя организации утверждены приказом министерства образования Ростовской области.

3.2. Критерии материального стимулирования педагогических работников (педагог дополнительного образования, методист, педагог-психолог)

№ п.п.	Критерии (в соответствии с обобщенной трудовой функцией - преподавания по ДООП)	Критерии материального стимулирования
1	Результативность деятельности	1.1. Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, соревнований, конференций, конкурсов 1.2. Организация внегрупповой работы 1.3. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях 1.4. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта 1.5. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ

2	Сложность и качество выполняемых работ - учебно-методическая активность	2.1.Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	3.1. Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения 3.2. Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка
4	Сохранение здоровья обучающихся	4.1. Участие педагога в организации отдыха детей и благоустройстве территории 4.2.Внедрение здоровьесберегающих технологий (Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, праздников с привлечением педагогов и родителей) 4.3. Организация и проведение пропаганды здорового образа жизни с привлечением специалистов из других структур 4.4. Мониторинг посещаемости детей 4.5.Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе (в группах, где работает данный педагог)
5	ИКТ- деятельность	5.1. Активное участие в программе «Электронное образование» 5.2.Информационная поддержка работы сайта учреждения
6	Участие общественной социально-значимой деятельности	6.1.Профсоюзная работа 6.2.Участие в учительской Спартакиаде, походы, поездки, экскурсии, сопровождение на конкурсы и т.д. 6.3.За качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей
7	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	7.1.Анализ учебной деятельности, наличие и реализация индивидуального плана, мониторинг успеваемости и посещаемости занятий, работа с родителями: их своевременное уведомление 7.2.Наличие собственной системы формирования портфолио учащегося
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями	8.1.Отсутствие или снижение количества правонарушений обучающимися, грубых нарушений дисциплины 8.2. Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования
9	Участие экспериментальной, инновационной деятельности	9.1.Вклад в подготовку и проведение педагогического совета, методического объединения, конференции 9.2.За участие в работе экспертных предметных комиссий, в составе жюри по проверке олимпиадных и конкурсных работ 9.3.Участие в инновационной деятельности учреждения, разработку и реализацию проектов, разработку и оформление нормативных документов
10	Участие реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными	10.1.Наличие собственной системы работы с одаренными детьми

	детьми	
11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями обучающихся	11.1. Качество проведения внегрупповых мероприятий
		11.2. Качество работы с родителями обучающихся (обратная связь с родителями)
		11.3. Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей
		11.4. Наличие практики информирования родителей о внеучебных достижениях учащихся
		11.5. Привлечение родителей к работе МБУ ДО «ДДТ»
12	Внешняя оценка родителями обучающимися, общественностью профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	12.1. Награды, полученные за текущий учебный год
		12.2. Создание условий для психологического комфорта всех участников образовательного процесса
13	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	13.1. Организация работы собственного сайта
		13.2. За участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Молодой педагог», «Самый классный классный», «Лучшие учителя России» и т.
		13.3. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ
		13.4. Наличие и систематическое пополнение портфолио педагога
		13.5. Продуктивное участие в проектной деятельности
		13.6. Наличие планов по самообразованию и их пополнение
		13.7. Взаимодействие с социальными партнёрами
		13.8. Своевременное прохождение курсов ПК

3.3. Показатель 1.5. «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$ – 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 с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

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

3.4 Критерии материального стимулирования учителя-логопеда.

№ п.п.	Критерии	Критерии материального стимулирования
1.	Результаты коррекционно-развивающей работы.	1.1.Позитивная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушение в устной и письменной речи. 1.2. Число случаев полного восстановления речевых функций у обучающихся. 1.3. Сверхнормативная наполняемость
2	2. Участие в методической научно-исследовательской работе	2.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, внеклассных мероприятий 2.2. Выступление на совещаниях, МО, конференциях, семинарах, консилиумах, круглых столах
3	3. Соблюдение исполнительской дисциплины	3.1.Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения 3.2.Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка
4	4.Сохранение здоровья обучающихся	4.1Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса
5	5. ИКТ-деятельность	5.1.Информационная поддержка работы сайта учреждения 5.2. Наличие публикаций в СМИ
6	6. Участие в общественной социально-значимой деятельности	6.1. Профсоюзная работа 6.2. За качественное выполнение работы, не входящей в рамки должностных обязанностей
7	7. Работа с детьми с особыми образовательными потребностями	7.1.Работа с детьми ОВЗ 7.2.Подготовка планов и программ по работе с детьми ОВЗ
8	8. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности	8.2.Вклад в подготовку и проведение педагогического совета, методического объединения, конференции 8.3.Участие в инновационной деятельности учреждения, разработку и реализацию проектов, разработку и оформление нормативных документов
9	9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	9.1Участие в мероприятиях повышающих имидж учреждения 9.2.Качество работы с родителями обучающихся (обратная связь с родителями) 9.3.Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей учреждения, района 9.4.Наличие практики информирования родителей 9.5.Привлечение родителей к работе МБУ ДО «ДДТ»
10	10. Внешняя оценка родителями и	10.1.Награды, полученные за текущий период. 10.2.Создание условий для психологического комфорта всех

	обучающимися, общественностью профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	участников образовательного процесса
11	11. Повышение профессионального мастерства	11.1. Организация работы собственного сайта 11.2. За участие в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Молодой педагог», ит.д 11.3. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка и внедрение авторских программ 11.4. Наличие и систематическое пополнение портфолио 11.5. Наличие планов по самообразованию и их пополнение 11.6. Взаимодействие с социальными партнерами 11.7. Своевременное прохождение курсов ПК 11.8. Разработка методических пособий, рекомендаций 11.9. Повышение квалификации на видео конференциях и вебинарах.

3.5. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы является итоговый протокол решения комиссии об установлении доплат и надбавок. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится комиссией.

3.6. Состав комиссии об установлении доплат и надбавок утверждается приказом директора Учреждения. В состав комиссии об установлении доплат и надбавок входит директор, заместители директора, главный бухгалтер, представитель трудового коллектива.

**Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
МБУ ДО «ДЦТ»**

**Порядок
определения стажа педагогической работы**

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты</p>

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) педагогам-организаторам;

2) педагогам дополнительного образования;

3) методистам;

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.