

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА КОСТРОМЫ
“ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ЖЕМЧУЖИНА»”**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации

 Е. А. Королева

«07» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Дома детского творчества
города Костромы «Жемчужина»

 Ю. Н. Титова

«07» марта 2023 г.

**Положение
об оплате труда работников**

*Приложение
к коллективному договору на 2023-2026 гг.*

Приняты на собрании трудового коллектива
«7» марта 2023 года, протокол № 4

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников учреждения, подведомственного Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Костромской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Костромы, Правилами установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности "образование", подведомственных Комитету образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы от 27 октября 2008 года N 2060 с последующими изменениями и дополнениями.

Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением, включая размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня выплат компенсационного характера;
- е) перечня выплат стимулирующего характера;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения представительного органа работников.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - оклады) работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются

выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению).

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням или в абсолютном размере.

2.5. Работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно Перечню стимулирующих выплат (приложение 3 к настоящему Положению).

2.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов (процентов) к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

2.7. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника муниципального образовательного учреждения осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum KB + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата

ДО - оклад

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат

2.9. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем суммирования оклада, выплат с использованием повышающих коэффициентов (Ккв, Кз), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Правилам) и компенсационных выплат в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению), умноженных на фактическую нагрузку в неделю, и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю

2.10. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 Перечня выплат компенсационного характера работникам учреждения (приложение 2 к настоящему Положению).

2.11. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на начало учебного года.

2.12. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет и утверждает на педагогических работников тарификационные списки согласно приложению 4 к Правилам № 2060.

3. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя муниципального образовательного учреждения, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата заместителей руководителя муниципального

образовательного учреждения и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов руководителя образовательного учреждения.

Конкретный размер оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в трудовом договоре на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде коэффициентов (процентов) к окладам заместителей руководителей и главного бухгалтера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению) или в абсолютном размере.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителей в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера (приложение 3 к настоящему Положению).

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в виде коэффициентов (процентов) к окладу заместителей руководителей или в абсолютном размере.

3.5. Правила установления размеров и условий оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений при заключении с ними трудовых договоров устанавливаются постановлением Администрации города Костромы.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) за часы работы, выполненные учителями, свыше объема, установленного им при тарификации, при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице;

в) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

г) за часы работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада педагогического работника, с учетом суммы повышающих коэффициентов (К_{кв}), (К_з), выплаты за стаж педагогической работы (приложение 3 к настоящему Положению) и выплат компенсационного характера в соответствии с пунктом 1 Перечня выплат компенсационного характера (приложение 2 к настоящему Положению), за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих

дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух 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 изменений в тарификацию.

4.2. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

а) при преподавании в образовательном учреждении применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - до 0,11,

для доцента, кандидата наук - до 0,07.

для преподавателей, не имеющих ученой степени - до 0,06;

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

4.3. Фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема предусмотренных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города
Костромы “Дом детского творчества «Жемчужина»”

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, устанавливаемые на основе отнесения профессий и должностей работников к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным группам	Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>Гардеробщик, дворник, садовник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, грузчик, кухонный рабочий, матрос-спасатель, кастаньяша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, оператор хлораторной установки, рабочий по уходу за животными, официант</p>	4 805
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4 862
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных	4 918

уровень	<p>разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>Буфетчик, костюмер, матрос, слесарь-сантехник, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, механик, электромеханик, пекарь, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рулевой (кормщик), моторист, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромеханик по испытанию и ремонту электрооборудования, водитель автомобиля</p>	
Второй квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>Шкипер</p>	4 974
Третий квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p> <p>8 квалификационный разряд</p>	5 029
Четвертый квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы</p>	5 625
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	5 029
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Младший воспитатель	5 311
Второй квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 319

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 780
Второй квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 540
Третий квалификационный уровень	Воспитатель, старший инструктор-методист, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, старший воспитатель, тьютор, учитель	11 340
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
Первый квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, капитан судна	7 065
Второй квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	7 461
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель, инспектор по учету, калькулятор, кассир, комендант, секретарь	4 918
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	4 974

уровень	производное должностное наименование «старший»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Диспетчер, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, лаборант, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник-программист, художник	6 548
Второй квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий канцелярией, заведующий архивом, заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	7 264
Третий квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	7 487
Четвертый квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 599
Пятый квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник ремонтного цеха, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	7 710
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер-программист (программист), менеджер по персоналу, специалист по кадрам,	6 550

	экономист, юрисконсульт	
Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 265
Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7 490
Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 600
Пятый квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	7 715
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), настройщик щипковых инструментов 3 - 6 разрядов ЕТКС, настройщик язычковых инструментов 4 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор клавишных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор смычковых и щипковых инструментов 5 - 8 разрядов ЕТКС, реставратор ударных инструментов 5 - 6 разрядов ЕТКС, реставратор язычковых инструментов 4 - 5 разрядов ЕТКС	7 264
Второй квалификационный уровень		7 270
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Заведующий костюмерной, руководитель кружка, аккомпаниатор	5 231
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	Главный библиотекарь, библиотекарь, художник-декоратор, художник по свету, звукооператор	7 487
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		

	Балетмейстер, звукорежиссер	6 968
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
Первый квалификационный уровень	Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор	5 007
Второй квалификационный уровень	Хореограф	5 231
Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы		
	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	4 918
	Специалист по охране труда	5 029
	Специалист по закупкам	6 548
	Эксперт по закупкам	6 929
	Консультант по закупкам	7 264

**Перечень
выплат компенсационного характера работникам
Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина»**

1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в виде коэффициентов повышения:

а) категориям работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, размер выплат устанавливается на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда или проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер выплат по результатам СОУТ определяется рабочей группой, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и не может быть меньше 4 процентов.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в следующих размерах:

а) за каждый час работы в ночное время - 0,35;

б) за работу в выходной или праздничный день - не менее чем в двойном размере;

в) за сверхурочную работу - за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере;

г) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (за исключением случая, указанного в подпункте «е» настоящего пункта), - по соглашению сторон трудового договора;

д) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Виды дополнительной работы:

✓ Заведование кабинетами 10%;

✓ Заведование мастерской 5%;

✓ Заведование музеем 5%;

✓ Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, объединениями 5%;

✓ Руководство тематическими объединениями 10%;

✓ Руководство методической работой в рамках проектной, экспериментальной, инновационной деятельности учреждения 10%;

✓ Руководство методической работой в учреждении 10%;

✓ Руководство методической работой в отделе 5%;

- ✓ Участие в проектной деятельности 5%;
- ✓ Руководство студией 5%;
- ✓ Художественно-оформительская деятельность в учреждении 10%;
- ✓ Художественно-оформительская деятельность в отделе 5%;
- ✓ Художественно-оформительская деятельность в объединении 3%;
- ✓ Оформление выставок в рамках городских мероприятий 5%;
- ✓ Запись фонограмм 20%;
- ✓ Организация текущего и перспективного планирования деятельности педагогического коллектива 20%;
- ✓ Координация работы педагогических работников по выполнению учебных планов и программ 20%;
- ✓ Осуществление систематического контроля за качеством образовательного процесса 20%;
- ✓ Составление расписаний учебных занятий и других видов образовательной деятельности 20%;
- ✓ Обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации 20%;
- ✓ Координация работы детско-ветеранских объединений, детских общественных объединений 10%;
- ✓ За мультимедийное обеспечение по проектной, экспериментальной, инновационной деятельности учреждения 20%;
- ✓ За мультимедийное обеспечение деятельности учреждения 15%;
- ✓ За мультимедийное обеспечение деятельности отдела 10%;
- ✓ За мультимедийное обеспечение деятельности объединения 5%;
- ✓ За наставничество 5%;
- ✓ Сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями, детей-инвалидов в образовательном пространстве 5%;
- ✓ Организация инклюзивного обучения 5%;
- ✓ За работу в информационной системе персонифицированного финансирования «Навигатор дополнительного образования Костромской области» 5%;
- ✓ За работу в информационной системе персонифицированного финансирования «Навигатор дополнительного образования Костромской области» в качестве «Оператора» 10%;
- ✓ За работу в информационной системе персонифицированного финансирования «Навигатор дополнительного образования Костромской области» в качестве «Администратора» 15%;
- ✓ Подготовка конкурсных материалов;
 - по реализуемой одной программе 2%;
 - по двум и более реализуемым программам 4%;
 - отдела 10%;
 - учреждения 20%.
- ✓ Подготовка программ для проектной, экспериментальной, инновационной деятельности:
 - по реализуемой одной программе 5%;
 - по двум и более реализуемым программам 10%;
 - отдела 20%;
 - учреждения 50%.
- ✓ Организация воспитательной работы по реализуемой программе 1%;
- ✓ Участие в воспитательной работе учреждения 3%;

- ✓ Оказание услуг по приносящей доход деятельности при выполнении следующих показателей:
 - до 5 обучающихся – 3%;
 - от 5 до 7 обучающихся – 5%;
 - от 8 до 10 обучающихся – 10%;
 - от 10 до 12 обучающихся – 15%;
 - от 13 до 15 обучающихся – 20%;
 - от 16 до 20 обучающихся – 30%;
 - от 21 до 30 обучающихся – 40%;
 - от 31 до 40 обучающихся – 50%;
 - свыше 40 обучающихся – 100%.
- ✓ По социальному партнерству 5%;
- ✓ Ведение протокольной документации 10%;
- ✓ За работу по охране труда 30%;
- ✓ Работа по разработке нормативных актов, содержащих нормы труда 10%;
- ✓ С военнообязанными 30%;
- ✓ С Пенсионным фондом РФ 30%;
- ✓ Организация работы по ГО и ЧС 20%;
- ✓ По улучшению материальной базы учреждения 10%;
- ✓ Привлечение спонсорских средств 5%;
- ✓ Развитие платных услуг 5%;
- ✓ Наполнение и обновление сайта 10%;
- ✓ Работа с электронными формами отчетности 60%;
- ✓ Ведение социальных сетей учреждения 10%;
- ✓ Ведение социальных сетей объединения 5%;
- ✓ Ведение и учет трудовых книжек работников учреждения 60%;
- ✓ С архивом 30%;
- ✓ Ведение табеля учета рабочего времени 50%;
- ✓ Оформление больничных листов 20%;
- ✓ Ведение, учет и хранение медицинских книжек 30%;
- ✓ За ведение делопроизводства 50%;
- ✓ Осуществление контроля за входом-выходом учреждения, помещением гардероба, осуществление выдачи и приема ключей от кабинетов 20%;
- ✓ Осуществление внутреннего обхода помещений учреждения не менее трех раз за день 20%;
- ✓ Дежурство в ночное время и праздничные дни в учреждении 23%;
- ✓ Ремонт и устранение последствий аварий 20%;
- ✓ Стирка и глажение штор, занавесей, кулис и полотенец 20%;
- ✓ Ремонт костюмов 10%;
- ✓ Стирка костюмов 10%;
- ✓ Стирка спецодежды 20%;
- ✓ Косметический ремонт 40%;
- ✓ Скос травы на территории учреждения 30%;
- ✓ Уборка территории после санитарной обрезки кустов 20%;
- ✓ Подрезка травы, разрушающей асфальтовое покрытие по периметру здания 20%;
- ✓ Санитарная обрезка кустов 20%;
- ✓ Ремонт туристического оборудования и снаряжения 5%;
- ✓ По ландшафтному дизайну 5%;

- ✓ За работу на учебно-опытном участке 5%;
- ✓ За экспериментальную и исследовательскую работу на учебно-опытном участке 5%;
- ✓ Профилактический ремонт тренажеров 10%;
- ✓ За обслуживание и ремонт компьютерной техники 15%.

е) за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя муниципального образовательного учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - не более 30 процентов должностного оклада работника с начислением соответствующих надбавок и иных выплат, установленных по основной должности.

3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

Конкретный размер выплат компенсационного характера для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается директором Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего учебного года (или на момент поручения работы) на период по 31 августа следующего года.

Условия, уменьшающие размер выплат или их снятие:

- окончание срока действия выплат;
 - изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Костромы
“Дом детского творчества «Жемчужина»”

**Перечень, условия и сроки выплат
стимулирующего характера работникам
Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина»**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты деятельности
Основной педагогический состав (педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, осуществляющих деятельность по образовательным программам, педагоги-организаторы, методист, старший методист):

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор	Концертмейстер	Старший методист/методист
Участие в выполнении важных и сложных заданий по поручению администрации учреждения	Участие в программах каникулярного периода: - участие в работе лагеря с дневным пребыванием – 1 балл -участие в профильной смене - 1 балл - участие в выездной профильной смене – 2 балла - организация лагеря с дневным пребыванием – 2 балла - организация профильной смены – 2 балла - организация выездной профильной смены – 3 балла - организация разнообразных форм занятости – 2 балла - организация одной формы занятости – 1 балл -организация работы ремонтно-трудовых бригад - 3 балла	+	+	+	+
	Участие в организации и проведении массовых мероприятий (за каждое мероприятие) - внутри ДДТ - 0,5 балла -городское – 1 балл - областное – 3 балла	+	+	+	+
	Заведование учебным кабинетом: -общее состояние кабинета - 0,5 балла -соблюдение правил техники безопасности, наличие инструкций по ТБ - 0,5 балла - оформление кабинета – 1 балл - дидактический раздаточный материал – 2 балла - подготовка кабинета к учебному году - 0,5 балла	+			+
	Создание элементов образовательной инфраструктуры: -выставки или экспозиции – 1 балл - музея и др. – 1 балл	+	+	+	+
	Подготовка и проведение методических мероприятий - 0,5 балла (за каждое мероприятие)	+	+	+	+
	Разработка положений конкурсов с последующей реализацией - 2 балла	+	+		+

Организация системных исследований, мониторинга, социологических опросов - 0,5 балла публикация результатов - 1 балл	+	+	+	+
Организация деятельности рабочих групп – 1 балл Участие в деятельности рабочих групп – 0,5 балла	+	+	+	+
Участие в качестве эксперта/члена жюри муниципального уровня – 1 балл региональный уровень – 2 балла всероссийский уровень – 3 балла	+	+	+	+
Организация деятельности по развитию социально – привлекательного имиджа ДДТ: - привлечение СМИ в деятельность ДДТ - 0,5 балла за каждый факт - количество поступивших благодарностей и положительных отзывов - 0,5 балла (за каждый факт) -наличие письменных жалоб - (-2) балла	+	+	+	+

Педагогическим работникам, которые приняты на работу и не имеют опыта работы в данном учреждении может устанавливаться выплата за интенсивность работы в сумме 3000 рублей на один год.

Администрация:

- Отдел является участником инновационных проектов, образовательных форумов, конференций различного уровня 50%;
- Создание условий для профессионального роста участников образовательного процесса, участие в проекте информатизации Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» 20%;
- Привлечение спонсорских средств 10%;
- Организация и проведение городских, областных мероприятий на базе Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» 15%;
- Работа с общественностью, расширение социального партнерства 5%;
- Своевременная подготовка документации 25%;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ 30%;
- Выполнение большого объема работы в кратчайшие сроки 25%;
- За сложность, напряженность, интенсивность труда 35%;
- За участие в профессиональных конкурсах разного уровня 5%;
- За разработку различных программ 10%.

Служащие (костюмер, кладовщик):

- Участие в отчетных концертах, концертной деятельности коллективов 30%;
- Выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки с высоким результатом 50%;
- Участие в разработке эскизов 10%.

Секретарь, специалист по охране труда, специалист по закупкам:

- За напряженность работы и интенсивность 100%;
- Выполнение большого объема работ в кратчайшие сроки с высоким результатом 100%;
- Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ 100%;
- Своевременная подготовка документации 100%;

- За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности 25%;
- За разработку различных программ 50%.
- За участие в профессиональных конкурсах разного уровня 10%.

Технический обслуживающий персонал:

- Привлечение спонсорских средств не более 100%;
- Оперативное устранение технических неполадок не более 100%;
- Активное участие в ремонтных работах помещений и благоустройстве территорий не более 100%;
- За сложность и напряженность работы, работу с отклонением от нормальных условий не более 100%;
- За ведение необходимой документации по направлению деятельности не более 100%;
- За выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности не более 100%.

2. Выплаты за качество работы

Основной педагогический состав (педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, осуществляющих деятельность по образовательным программам, педагоги-организаторы, методист, старший методист)

Критерии оценки эффективности	Показатели оценки эффективности	Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор	Концерт мейстер	Старший методист/ методист
Эффективность образовательного (методического) процесса	Результативность учащихся, учреждения, педагогов в конкурсной системе (не более 50 баллов): -внутри ДДТ - 0,5 балла - муниципальный – 1 балл - региональный – 2 балл - всероссийский – 3 балла -международный - 4 балла	+	+	+	+
	Наличие практики работы в инновационной, экспериментальной, проектной деятельности – 2 балла	+	+	+	+
	Наличие выпускников, осваивающих программы профессионального образования в соответствии с профилем дополнительной образовательной программы – 0,5 балла	+			
	Наличие социальных практик - 0,5 балла	+	+	+	+
	Работа с особыми категориями детей (состоящие на различных видах учёта, инвалиды, одаренные) - 0,5 балла за 1 обучающегося	+	+	+	
	Сохранность контингента 100 % - 2 балла (100% - плановый показатель и выполнение его по ИС «Навигатор»)	+			
	Наличие одного и более несчастных случаев с обучающимися - (-2) балла	+	+	+	
	Проведение воспитательных мероприятий - 0,5 балла (за каждое мероприятие)	+	+	+	+
	Активизация социальной позиции (организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику вредных привычек, пропаганду здорового образа жизни, профориентацию, позиционирование ответственной	+	+	+	

	гражданской позиции) - 0,5 балла				
	Своевременная и качественная работа по ведению отчетности – 1 балл	+	+	+	+
	Использование в работе потенциала родителей, учреждений культуры - 1 балл		+	+	+
	Индивидуальная дифференцированная работа с учащимися - 1 балл	+	+	+	
	Активное участие объединения в делах ДДТ - 0,5 балла (за каждое мероприятие)	+			
	Развитие материальных ресурсов: -создание и использование информационных стендов – 1 балл - участие и проведение ремонтных работ при подготовке ДДТ к новому учебному году – 3 балла -наличие фактов материального ущерба – (-2) балла	+	+	+	+
	Использование компьютерных технологий в педагогической деятельности - 1 балл	+	+	+	+
	Подготовка документов для аттестации – 1 балл	+	+	+	+
	Посещение учебных занятий коллег – 3 балла (за посещение 3 и более занятий с составлением анализа)	+	+	+	+
	Непрерывный стаж работы в ДДТ: От 5 до 10 лет – 0,5 балла От 10 и более – 1 балл	+	+	+	+
	Востребованность дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по ПФДОД (расчет по каждой группе по ПФДОД): 100% выполнение плана – 3 балла 90% выполнение плана – 2 балла 80% выполнение плана – 1 балл»	+			
Профессиональный рост	Участие в конкурсной системе (не более 10 баллов): -внутри ДДТ - 0,5 балла -муниципальный – 1 балл -региональный – 2 балла -всероссийский – 3 балла -международный - 4 балла	+	+	+	+
	Обобщение и распространение опыта на методических площадках различного уровня -1 балл за каждый факт	+	+	+	+
	Участие в методических мероприятиях, мастер-классах, семинарах – 1 балл за каждый факт (не более 3)	+	+	+	+
	Использование современных педагогических технологий – 1 балл	+	+	+	+
	Наличие профессиональных публикаций – 2 балла (за каждое)	+	+	+	+
	Разработка новых программ – 2 балла	+	+	+	+
	Наличие собственных дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, применяемых в учебном процессе - 1 балл	+	+	+	+
	Наличие документов о повышении квалификации – 0,5 балла за каждый документ	+	+	+	+
	Работа по наставничеству педагогов, студентов – 1 балл за каждого (не более 5)	+	+	+	+
	Наличие отраслевой государственной награды – 1 балл за каждый документ	+	+	+	+
	Участие в межрегиональных и международных проектах: за каждое участие – 1 балл за призовое место - 2 балла	+	+	+	+

Администрация:

- Результативность управленческих решений 50%;
- Обеспечивается сохранность контингента (отсев не более 10%) 5%;
- Улучшение условий для осуществления качественного образовательного процесса (материально-технические, санитарно-гигиенические), обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами 15%;
- Деятельность отдела осуществляется на основе программно-проектных подходов и обеспечена качественной документацией 20%;
- Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения 25%;
- Высокая исполнительская дисциплина 10%;

Служащие (костюмер, кладовщик):

- Качественный пошив костюмов 50%;
- Образцовое содержание костюмов 50%;
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях 30%;
- Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности 5%;
- Высокая исполнительская дисциплина от 45%.

Технический обслуживающий персонал:

- Качественная уборка помещений, территорий повышенной загрязненности; работа в условиях повышенной загрязненности не более 100%;
- Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН не более 100%;
- Выполнение особо важных, срочных непредвиденных работ не более 100%;
- Высокая исполнительская дисциплина не более 100%;
- Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности не более 100%.

Водитель, механик:

- Выполнение срочных работ от 55%;
- За расширение зоны обслуживания 85%;
- За безаварийную работу 100%.

Секретарь, специалист по охране труда, специалист по закупкам:

- За выполнение особо срочных и важных работ по распоряжениям и приказам директора 100%;
- Высокая исполнительская дисциплина 50%.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается директором Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина» по согласованию с профсоюзным комитетом ежегодно на 01 сентября текущего учебного года по итогам работы за предыдущий учебный год на период по 31 августа следующего года.

Механизм расчета для педагогических работников размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ:

- а) вычисление суммы баллов, полученных педагогическим работником;
- б) вычисление стоимости одного балла (Фонд Стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество работы делится на общую сумму баллов всех педагогических работников);
- в) определение размера стимулирующей выплаты осуществляется путем умножения стоимости одного балла на число баллов, полученных педагогом.

3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж педагогической работы устанавливаются педагогическим работникам за работу в образовательных учреждениях.

- а) при стаже педагогической работы от трех до пяти лет – 250 рублей;
- б) при стаже педагогической работы от пяти до десяти лет – 500 рублей;
- в) при стаже педагогической работы свыше десяти лет – 1000 рублей.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Ккв) - устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. При установлении коэффициента следует руководствоваться следующими его размерами:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Условия оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сохраняются на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации на срок не более чем один год с момента выхода на работу в случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- прохождения военной службы по призыву;
- длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

2) коэффициент за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания (Кз) – устанавливается работникам муниципальных образовательных учреждений за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания. При установлении коэффициента Кз следует руководствоваться следующими его размерами:

Наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук, ведомственных наград федерального значения, государственных наград, почетного звания	Коэффициент Кз
ведомственная награда федерального значения, почетное звание	0,06

государственная награда, ученая степень кандидата наук	0,07
ученая степень доктора наук	0,11

При наличии у работника двух и более оснований для установления доплаты в соответствии с настоящим подпунктом, доплата устанавливается по основанию, по которому предусмотрен больший размер выплат.

5. Премияльные выплаты в соответствии с Положением о премировании (Приложение №4).

**Положение о премировании работников
Дома детского творчества города Костромы «Жемчужина»**

1. Положение о премировании работников учреждения разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда.
2. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
3. Премияльные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми в учреждении.
4. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью Администрации учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния организации и прочих факторов.
5. Премии могут выплачиваться:
 - за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда;
 - за счет внебюджетных средств учреждения.
6. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются при выполнении следующих показателей:
 - по итогам приемки учреждения к новому учебному году;
 - по итогам организации летнего труда и отдыха обучающихся;
 - за организацию и проведение мероприятий с обучающимися в микрорайоне, городские, областные;
 - за организацию и проведение городских и областных семинаров, открытых мероприятий;
 - по итогам работы за учебный год, календарный год;
 - по итогам организации каникулярных программ;
 - за привлечение внебюджетных средств финансирования;
 - за оперативную и своевременную сдачу отчетности;
 - за выполнение особо важных, срочных работ.
7. Единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями со дня рождения: 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и торжественными праздничными датами (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, юбилей учреждения).
8. Выплаты осуществляются в пределах ФОТ, размер премии предельными размерами не ограничивается.
9. Премии работникам учреждения устанавливаются на основании приказа директора по согласованию с Рабочей группой, оформляются протоколом.