

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
"Бокситогорский центр дополнительного образования"
(МБОУ ДО "БЦДО")

РАССМОТРЕНО
на общем собрании работников
(протокол от "28" августа 2020г. № 1)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ ДО "БЦДО"
от "28" августа 2020г. № 115

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
МБОУ ДО "БЦДО"
(протокол от "28" августа 2020г. № 28)

СОГЛАСОВАНО
с Комитетом образования
администрации Бокситогорского
муниципального района
Ленинградской области
" 28 " августа 2020 г.
Е.В. Гречневкина



Положение
об оплате и стимулировании труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
"Бокситогорский центр дополнительного образования"

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Бокситогорского муниципального района и муниципальных учреждениях Бокситогорского городского поселения по видам экономической деятельности и признании утратившими силу отдельных постановлений администрации Бокситогорского муниципального района» от 17.06.2020 г. № 454.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования "Бокситогорский центр дополнительного образования" (далее по тексту - Учреждение), а также осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется исходя из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должности, повышающего коэффициента к должностному окладу, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, материальных и других выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Гарантии по оплате труда:

1.6.1. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

1.6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ленинградской области.

1.6.3. Ответственность за своевременную оплату труда работников несет директор Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК} (y)) \times (1 + \text{СТ} (y)) + \text{РК} (y)$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных пунктом 5.3. настоящего Положения;

ИК(y) - расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, установленных в Учреждении;

РК(y) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в Учреждении;

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j, ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

2.2. Конкретный объем средств на установление стимулирующих выплат определяется правовым актом Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

2.3. В целях планирования расходов на оплату труда работников Учреждения формируются тарификационные списки работников.

2.4. Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников

3.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются Учреждением с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением, а директора Учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

3.3. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

3.4. Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

3.5. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

3.6. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.7. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается Учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

3.8. Устанавливаемый Учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктами 3.2, 3.3, 3.4 настоящего Положения.

3.9. Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

3.10. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

3.10.1. по общеотраслевым профессиям рабочих, занятых в Учреждении согласно таблице 1.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих,
замещающих должности по общеотраслевым профессиям рабочих,
занятых в Учреждении

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - гардеробщик; - дворник; - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10

3.10.2. по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, занятых Учреждении согласно таблице 2.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих, занятых в Учреждении

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	- секретарь, - секретарь-машинистка	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые	1-й КУ	- лаборант; художник	1,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
должности служащих второго уровня»	2-й КУ	- заведующий хозяйством	1,55
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й КУ	- бухгалтер; - инженер-программист (программист) - инженер-интернет; - инженер по ремонту (инженер по обслуживанию и ремонту вычислительной техники); - инженер-энергетик (инженер-электрик); - экономист	1,95
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30

3.10.3. по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии, занятых в Учреждении согласно таблице 3.

таблица 3 к разделу 3

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих культуры, искусства и кинематографии, занятых в Учреждении

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	- костюмер; - осветитель; - машинист сцены;	1,15

3.10.4. по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в Учреждении согласно таблице 4.

таблица 4 к разделу 3

Межуровневые коэффициенты по должностям работников культуры, искусства и кинематографии, занятых в Учреждении

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	- звукооператор	1,80

3.10.5. по должностям работников образования согласно таблице 5.

таблица 5 к разделу 3

Межуровневые коэффициенты по должностям работников Учреждения

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	2-й КУ	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор:	
		- с высшим образованием	1,80
		- без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Методист:	
		- с высшим образованием	1,90
		- без высшего образования	1,60
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, сектором и другими структурными подразделениями, в том числе реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,90

3.11. Штатное расписание Учреждения утверждается директором и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих Учреждения.

3.12. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом следующих особенностей:

3.12.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.12.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по Учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых

установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

3.12.3. Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

3.12.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

3.13. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается администрацией Бокситогорского муниципального района Ленинградской области в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления Учреждением.

3.14. Установление должностного оклада руководителю Учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном администрацией Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

3.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя Учреждения.

3.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$сдо_j = \frac{\sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij})}{\sum_i ШЧ(оп)_{ij}} .$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 3.7 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

3.17. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения, определяются согласно таблице:

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
	Организации дополнительного образования	Педагог дополнительного образования (включая старшего); концертмейстер; методист (включая старшего); педагог-организатор

3.18. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания Учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание Учреждения.

3.19. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности Учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителя, и устанавливается в следующих размерах:

Группы по оплате труда	Коэффициент, выраженный в количестве СДО, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	3,00
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

3.20. В случае, если деятельность Учреждения будет приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

3.21. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя в зависимости от объемных показателей деятельности:

3.21.1. Группа по оплате труда руководителя определяется в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям					
		I-я группа	II-я группа	III-я группа	IV-я группа	V-я группа	VI-я группа
	2	3	4	5	6	7	8
	Учреждения дополнительного образования детей	-	более 700	От 500 до 700	От 300 до 500	От 100 до 300	Менее 100

* - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон

3.21.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления Учреждением, определяются следующим образом:

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
2.	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося, слушателя	0,6
3.	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося, слушателя	0,4
4.	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Из расчета за каждого дополнительно	1
5.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6.	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

*Контингент обучающихся определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября, а при сроке обучения 10 месяцев – по плановому количеству обучающихся на соответствующий календарный год. При этом в списочном составе обучающиеся, занимающиеся в нескольких кружках, группах, учитываются один раз.

3.22. Распределение Учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления для Учреждения ежегодно утверждается приказом Комитета образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 сентября текущего года.

4. Порядок определения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников

4.1. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в Учреждения) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения) по повышающему коэффициенту уровня квалификации к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) определяется по формуле:

$$В_{ki} = Д_{Оi} \times (КК_i - 1),$$

где:

Д_{Оi} – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

4.3. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

4.4. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + UC_i,$$

где:

KB_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i -го работника;

PZ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i -го работника;

UC_i - надбавка за ученую степень для i -го работника.

4.5. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

4.6. Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.7. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области»; звание «Почетный работник культуры Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

4.8. Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого, спортивного звания.

4.9. При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, спортивных званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

4.10. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

4.11. Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

5. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

5.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

5.2. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

5.3. В Учреждении устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат
1.	Работа в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда, определенными по результатам проведенной специальной оценки условий труда	3 класс, подкласс 3.1 – 4% РДО 3 класс, подкласс 3.2 – 8% РДО 3 класс, подкласс 3.3 – 12% РДО 3 класс, подкласс 3.4 – 16% РДО 4 класс - 24% РДО
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	Не менее чем в двойном размере. 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.
4.	Педагогу-организатору детского клуба за заведование кабинетом (клубом) при наличии материальной ответственности	10% РДО

*РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

6. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, согласованным с Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

6.2. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- 6.2.1. премиальные выплаты по итогам работы;
- 6.2.2. стимулирующая надбавка по итогам работы;
- 6.2.3. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- 6.2.4. профессиональная стимулирующая надбавка;
- 6.2.5. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- 6.3. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:
 - 6.3.1. премиальные выплаты по итогам работы;
 - 6.3.2. премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
 - 6.3.3. премиальные выплаты к значимым датам (событиям).
- 6.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 6.2. и 6.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.
- 6.5. Премиальные выплаты по итогам работы:
 - 6.5.1. Осуществляются руководителю Учреждения - по итогам работы Учреждения; работникам Учреждения - по итогам работы Учреждения и (или) структурного подразделения Учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.
 - 6.5.2. Выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно Учреждения, работника – ежемесячно.
 - 6.5.3. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.
 - 6.5.4. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников Учреждения определен с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом образования администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.
 - 6.5.5. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы Учреждения (работника) устанавливается:
 - 6.5.5.1. для руководителя Учреждения – правовым актом администрации Бокситогорского муниципального района;
 - 6.5.5.2. для прочих работников учреждения – настоящим Положением.
 - 6.5.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).
 - 6.5.7. Порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы определен в разделе 7 настоящего Положения.
- 6.6. Стимулирующая надбавка по итогам работы:
 - 6.6.1. Устанавливается в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника на определенный период.
 - 6.6.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на год – по итогам работы за учебный год и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

6.6.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением по определенным должностям:

6.6.3.1. Критерии оценки деятельности педагога дополнительного образования, педагога-организатора детского клуба, концертмейстера для стимулирующей надбавки по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Проценты
1.	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ *	
1.1.	- показатель - от 0,65 до 0,75	4
1.2.	- показатель – от 0,76 до 0,85	6
1.3.	- показатель - от 0,86 до 0,99	8
1.4.	- показатель - 1	10
2.	Наличие среди обучающихся призёров региональных, всероссийских, международных конкурсов, проводимых по линии образования (период за 1 год):	
2.1.	- 1 – 2 призера	0,5
2.2.	- 3 – 4 призера	1
2.3.	- от 5 призёров	2
3.	Наличие авторской программы, методики, технологии, звания образцового коллектива	1
4.	Участие в инновационной и экспериментальной работе, реализации национального проекта «Образование»	1
5.	Призёр регионального конкурса «Сердце отдаю детям»	2
6.	Отсутствие травм у обучающихся	1
7.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	1
	Максимальное количество	18

* Востребованность дополнительных общеразвивающих программ рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}}}{n}, \text{ где}$$

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

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

$O_{\text{макс}i}$ – максимально возможное число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник

6.6.3.2. Критерии оценки деятельности методиста, педагога-организатора для стимулирующей надбавки по итогам работы

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Проценты
1.	Участие в инновационной и экспериментальной работе, реализации национального проекта «Образование»	2

2.	Наличие авторской программы, методики, технологии.	2
3.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	2
4.	Уровень исполнительской дисциплины	2
5.	Максимальное количество	8

6.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам Учреждения:

6.7.1. осуществляются по решению руководителя Учреждения, а для руководителя Учреждения – по решению главы администрации Бокситогорского муниципального района;

6.7.2. совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 (пяти) процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

6.8. Премияльные выплаты к значимым датам (событиям).

6.8.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

6.8.1.1. к профессиональным праздникам;

6.8.1.2. к юбилейным датам;

6.8.1.3. в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, наградами органов исполнительной власти Ленинградской области, наградами органов местного самоуправления Бокситогорского муниципального района, наградами Учреждения.

6.8.2. Премияльные единовременные выплаты к почетным грамотам, дипломам, благодарностям:

№ п/п	Показатели к поощрению	Сумма (в руб.)
1.	Почетная грамота Учреждения	1000,0
2.	Почетная грамота Комитета образования АБМР	1500,0
3.	Почетная грамота ГБУ ДО «Центр «Ладога»	1500,0
4.	Благодарность Главы АБМР	2000,0
5.	Почетная грамота Главы АБМР	2500,0
6.	Благодарность КОПО ЛО	2500,0
7.	Почетная грамота КОПО ЛО	3000,0
8.	Благодарность Минпросвещения РФ	3500,0
9.	Почетная грамота Минпросвещения РФ	4000,0
10.	Почетное звание	4500,0
11.	Благодарность Законодательного собрания ЛО	3500,0
12.	Почётный диплом Законодательного собрания ЛО	4000,0
13.	Благодарность Губернатора ЛО	3500,0
14.	Почётный диплом Губернатора ЛО	4000,0

6.8.3. Суммарный по Учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 (двух) процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

6.9. Профессиональная стимулирующая надбавка:

6.9.1. Устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в абсолютной величине к должностному окладу (окладу):

Профессиональная стимулирующая надбавка

№ п/п	Должность	В руб.
1.	Секретарь	1500
2.	Костюмер	Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в Ленинградской области
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
4.	Гардеробщик	
5.	Уборщик служебных помещений	
6.	Дворник	
7.	Вахтер	
8.	Машинист сцены	
9.	Осветитель	

6.9.2. Выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

6.9.3. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

6.10. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) Учреждения.

6.11. Размеры стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются распоряжениями администрации Бокситогорского муниципального района.

6.12. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников Учреждения в целом за календарный год.

7. Порядок определения размера премиальной выплаты по итогам работы

7.1. При определении персонального размера премиальной выплаты по итогам работы:

7.1.1. определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения;

7.1.2. по результатам контроля для каждого работника определяются баллы, по каждому показателю премирования находится их общая сумма;

7.1.3. вычисляется *коэффициент трудового участия (КТУ)*, который определяется отношением фактически отработанного времени к полному премиальному периоду;

7.1.4. определяется *коэффициент премирования (КП)* каждого работника путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия;

7.1.5. коэффициенты премирования суммируются по всем работникам образовательного учреждения и определяется *коэффициент премий (Кпр)*;

7.1.6. общий фонд делится на коэффициент премий (определяется денежная сумма, приходящаяся на единицу коэффициента премий);

7.1.7. премия в денежном выражении отдельного работника определяется умножением *коэффициента премирования* на денежную сумму, приходящуюся на единицу коэффициента премий.

7.2. Заполненные оценочные листы представляются в срок до 10 числа следующего за отчётным месяцем:

7.2.1. Оценочный лист деятельности педагога дополнительного образования, педагога-организатора детского клуба, концертмейстера для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Сохранность контингента (посещаемость объединения детьми)	- от 47 до 65 % - 0 б. - от 66 до 83 % - 3 б. - от 83 до 100 % - 5 б.
2.	Наличие среди обучающихся призёров очных конкурсов (баллы суммируются): Наличие среди обучающихся призёров дистанционных конкурсов	- на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском и международном уровнях – 15 б. - национальные проекты – 20 б. - на региональном уровне – 2,5 б. - на всероссийском и международном уровнях – 5 б.
3.	Распространение опыта: проведение открытых занятий, мастер-классов, участие в проведении круглых столов, семинаров, конференций, наличие публикаций (баллы суммируются)	- на уровне учреждения – 2 б. - на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском уровне – 15 б.
4.	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (баллы суммируются)	- на уровне учреждения – 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на региональном уровне – 1,5 б. - на всероссийском и международном уровнях – 5 б.
5.	Призёры конкурса педагогического мастерства	- на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском и международном уровнях – 15 б. - национальные проекты – 20 б.
6.	Наличие системы работы с учебной, планирующей и отчетно-аналитической документации	- до 5 б.

7.	Организация воспитательной работы в коллективе (баллы суммируются)	- участие в воспитательных мероприятиях учреждения – 1 б. - проведение воспитательных мероприятий в объединении – 3 б.
8.	Работа с родителями (баллы суммируются)	- организация индивидуальных консультаций – 0,5 б. - проведение родительских собраний, открытых занятий для родителей – 3 б. - проведение совместных мероприятий с родителями (праздники, походы, экскурсии) – 5 б.
9.	Взаимодействие с социумом - участие учащихся в мероприятиях, проводимых другими организациями (концерты, акции)	- до 5 б.
ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ		бал.

7.2.2. Оценочный лист деятельности методиста, педагога-организатора для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Распространение опыта: проведение мастер-классов, участие в проведении круглых столов, семинаров, конференций, наличие публикаций (баллы суммируются)	- на уровне учреждения – 2 б. - на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском уровне – 15 б.
2.	Участие педагогических работников в конкурсах педагогического мастерства (баллы суммируются)	- на уровне учреждения – 0,5 б. - на муниципальном уровне – 1 б. - на региональном уровне – 1,5 б. - на всероссийском и международном уровнях – 5 б.
3.	Призёры конкурса педагогического мастерства	- на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском и международном уровнях – 15 б., - национальные проекты – 20 б.
4.	Наличие среди обучающихся призёров очных конкурсов (баллы суммируются): Наличие среди обучающихся призёров дистанционных конкурсов	- на муниципальном уровне – 5 б. - на региональном уровне – 10 б. - на всероссийском и международном уровнях – 15 б. - национальные проекты – 20 б. - на региональном уровне – 2,5 б. - на всероссийском и международном уровнях – 5 б.
5.	Качественное проведение мероприятий	- до 5 б.
6.	Разработка и выпуск методических разработок, периодических изданий	- до 5 б.
7.	Обеспечение эстетических условий и своевременное оформление закреплённых стендов, кабинетов	- до 5 б.

8.	Отсутствие замечаний по работе с документами	- до 5 б.
9.	Информационная открытость учреждения (своевременное размещение информации на различных сайтах, работа со СМИ)	- до 5 б.
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.3. Оценочный лист деятельности заведующего отдела, заместителя директора по учебно-воспитательной работе для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Участие в инновационной и экспериментальной работе, реализации национального проекта «Образование»	до 5 баллов
2.	Информационная открытость учреждения (своевременное размещение информации на различных сайтах, работа со СМИ)	до 5 баллов
3.	Сохранность контингента учащихся (посещаемость) в отделе	до 5 баллов
4.	Активное участие педагогов и учащихся отдела в конкурсном движении	до 5 баллов
5.	Выполнение показателей муниципального задания	до 5 баллов
6.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
7.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.4. Оценочный лист заместителя директора по безопасности для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Непосредственное участие в разработке локальных актов, посвященных вопросам охраны труда и безопасности	до 5 баллов
2.	Отсутствие случаев травматизма	до 5 баллов
3.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности и электробезопасности	до 5 баллов
4.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	до 5 баллов
5.	Размещение наглядной агитации по ОБЖ, по ГО и ЧС (оформление стендов)	до 5 баллов
6.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
7.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов

8.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.5. Оценочный лист деятельности заместителя директора по техническому обеспечению для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Организация учёта и сохранности лабораторного, компьютерного оборудования	до 5 баллов
2.	Отсутствие замечаний по техническому обслуживанию техники от закреплённых школ	до 5 баллов
3.	Качественное проведение необходимых технических расчетов, простых смет, проектов, технических заданий	до 5 баллов
4.	Участие в организации работы по открытости образовательного учреждения (ведение сайта)	до 5 баллов
5.	Участие в привлечение внебюджетных средств, в оказании платных услуг	до 5 баллов
6.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
7.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.6. Оценочный лист деятельности главного бухгалтера для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Своевременное и целевое использование бюджетных и внебюджетных средств	до 5 баллов
2.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	до 5 баллов
3.	Качественное ведение документации	до 5 баллов
4.	Постоянный контроль за квотами по расходованию электроэнергии, воды, тепла	до 5 баллов
5.	Разработка новых программ, подготовка экономических расчётов	до 5 баллов
6.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
7.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.7 Оценочный лист деятельности заведующего хозяйством для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Организация учёта и хранения товарно-материальных ценностей	до 5 баллов
2.	Санитарно-техническое состояние помещений и прилегающей территории	до 5 баллов
3.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок, высокое качество организации ремонтных работ	до 5 баллов
4.	Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	до 5 баллов
5.	Своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	до 5 баллов
6.	Своевременное выполнение приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
7.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов
8.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.2.8. Оценочный лист деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала для премиальной выплаты по итогам работы за _____ месяц

№ п/п	Показатели эффективности (критерии деятельности)	Кол-во баллов
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 5 баллов
2.	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению приказов, распоряжений, рекомендаций	до 5 баллов
3.	Участие в общественно-полезной жизни учреждения	до 5 баллов
4.	Участие в привлечение внебюджетных средств, в оказании платных услуг	до 5 баллов
5.	Отсутствие замечаний по соблюдению правил трудового распорядка, техники безопасности, обоснованных жалоб, отраженных в административных актах.	до 5 баллов
6.	Выполнение работ, непосредственно не связанных с должностными обязанностями	до 10 баллов
	ИТОГОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ	бал.

7.3. Не предоставление работником в срок оценочного листа с самоанализом не даёт права на поощрительные выплаты.

7.4. Оценочный лист проверяется заместителями директора, заведующими отделами, директором. Уточненный оценочный лист работник проверяет и ставит свою подпись о согласии или не согласии.

7.5. Кроме разработанных показателей, повышающих размер стимулирования, разработана система понижающих показателей, понижающих стимулирующую часть оплаты труда. Введение данной системы предусматривающей понижение стимуляции труда работникам, сделано с целью ликвидации нарушений со стороны работников.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимуляции	Баллы
1.	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-5
2.	Обоснованные жалобы, нашедшие отражение в административных актах	-5
3.	Нарушения правил техники безопасности	-5
4.	Несвоевременная сдача документации и грубые нарушения в ведении документации	-5
5.	Порча имущества учреждения	-5
6.	Не соблюдение санитарных норм	-5
7.	Не выполнение предписаний вышестоящих органов и органов гос. контроля	-5
8.	Низкая посещаемость объединений от 0% до 33%	-5
9.	Невыполнение показателей муниципального задания	-5

7.6. На основании оценочных листов заполняются сводный оценочные листы по всем работникам и передаются в Комиссию по рассмотрению установленных компенсационных и стимулирующих выплат в срок до 20 числа этого же месяца.

Сводный оценочный лист
персонального размера премиальной выплаты по итогам работы
за _____ месяц

№ п/п	ФИО работника	Отработано дней	КТУ	Кол-во баллов	КП
1.					
2.					
3.					
4.					
	ИТОГО				

КТУ - коэффициент трудового участия

КП - коэффициент премирования = КТУ x кол-во баллов

Кпр - коэффициент премии = сумма КП всех работников

ОФ – общий фонд = руб.

ДС – денежная сумма = ОФ:Кпр

Премия = ДС x КП

Ответственный за заполнение _____ /

7.7. Комиссия выполняет следующую работу:

7.7.1. подводит результаты и подсчитывает суммы вознаграждения,

7.7.2 составляет сводный оценочный лист,

7.7.3 составляет протокол заседания Комиссии.

7.8. Управляющий Совет 1 раз в год проверяет правильность расчетов Комиссии.

7.9. Все заполненные и обработанные таблицы подлежат хранению в течение учебного года.

8. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

8.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

8.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается главой администрации Бокситогорского муниципального района Ленинградской области.

8.3. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год, и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

8.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

9. Порядок выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц 23 и 8 числа за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени.

9.2. При выплате заработной платы бухгалтерия Учреждения в письменной форме предоставляет работнику расчет заработной платы, сведения о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме причитающейся ему за соответствующий период (расчетный листок).

9.3. Форма расчетного листка утверждается в учетной политике учреждения.

9.4. Заработная плата работникам начисляется и выплачивается в рублях.

9.5. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом.

9.6. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления денежных средств на лицевой счет работника (зарплатную карту), представленную работником.