

муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества

ПРИКАЗ

«01» марта 2022 г.

№ 7

р.п. Усть-Донецкий

**Об утверждении локальных актов
по оплате труда работников МБОУ ДО ДДТ**

На основании Постановления Администрации Усть-Донецкого района от 15.02.2022г. № 100/97-п-22 «О создании муниципального казенного учреждения «Центр финансово-методического сопровождения образовательных организаций Усть-Донецкого района», в соответствии с Постановлением Администрации Усть-Донецкого района от 12.11.2021г. № 100/630-п-21 «Об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся муниципальными бюджетными образовательными учреждениями Усть-Донецкого района», в целях совершенствования условий оплаты труда

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДДТ (Приложение 1).
2. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности заместителя директора МБОУ ДО ДДТ (Приложение 2).
3. Признать утратившим силу Приказ МБОУ ДО ДДТ от 12.11.2021г. № 51 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБОУ ДО ДДТ»; Приказ МБОУ ДО ДДТ от 30.12.2021г. №61 «Об утверждении Положения об оценке эффективности деятельности заместителя директора и главного бухгалтера МБОУ ДО ДДТ».
4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Заместитель директора по
учебно-воспитательной
работе МБОУ ДО ДДТ
(должность)



(личная подпись)

А.С. Титова

(расшифровка подписи)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Дома детского творчества

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в РФ» (в редакции от 25.05.2020г.), на основании постановления Администрации Усть-Донецкого района от 12.11.2021 № 100/630-п-21 «Об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся муниципальными бюджетными образовательными учреждениями Усть-Донецкого района», с целью материальной заинтересованности работников МБОУ ДО ДДТ в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг, повышении квалификации.

1.2. Положение об оплате труда работников МБОУ ДО ДДТ (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества (далее – МБОУ ДО ДДТ).

1.3. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда директора и его заместителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МБОУ ДО ДДТ, включает порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 3 Решения Собрании депутатов Усть-Донецкого района от 21.10.2008 № 444 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал

норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Определение размеров заработной платы работника МБОУ ДО ДДТ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договора с работниками. Установление условий оплаты труда работникам МБОУ ДО ДДТ (установление должностного оклада, размера выплат компенсационного и стимулирующего характера) осуществляется тарификационной комиссией МБОУ ДО ДДТ в соответствии с требованиями, утвержденными постановлением Администрации Усть-Донецкого района от 12.11.2021 № 100/630-п-21 «Об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся муниципальными бюджетными образовательными учреждениями Усть-Донецкого района».

1.9. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы определяются согласно разделу 2 настоящего положения.

1.10. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МБОУ ДО ДДТ определяются согласно разделу 3 настоящего положения.

1.11. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДО ДДТ определяются согласно разделу 4 настоящего положения.

1.12. Условия оплаты труда директора и его заместителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются согласно разделу 5.

1.13. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего положения.

1.14. Другие вопросы оплаты труда приведены в Разделе 7 настоящего Положения.

1.15. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МБОУ ДО ДДТ за счет средств муниципального бюджета, иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

1.16. В соответствии со ст.134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги». МБОУ ДО ДДТ производит индексацию заработной платы на основании постановления Администрации Усть-Донецкого района.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 1 Решения Собрании депутатов Усть-Донецкого района от 21.10.2008 №444 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений»

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителя и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) МБОУ ДО ДДТ осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти предусмотрены нормы часов педагогической работы, исчисляется с учетом установленного объема педагогической работы. Оплата труда работников МБОУ ДО ДДТ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Примерным Положением Об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся муниципальными бюджетными образовательными учреждениями Усть-Донецкого района, утвержденных Постановлением Администрации Усть-Донецкого района от 12.11.2021 №100/630-п-21.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице №1.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	12 626
3-й квалификационный уровень	Методист	13 242

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице №2.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	Заведующий структурным подразделением	12 948

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице №3:

Таблица №3

Размеры должностных окладов по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «должности работников культуры, искусства ведущего звена»	Звукооператор	6 767

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице №4:

Таблица №4

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам, художник;	5 581
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5 862

2.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице №5:

Таблица №5

Размеры ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Профессия	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	уборщик служебных помещений; дворник; вахтер	4 169
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 957

2.3.6. Ставки заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Размеры ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих культуры приведены в таблице №6:

Таблица №6

Размеры ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность, профессия	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		костюмер	4 669

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В МБОУ ДО ДДТ работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы.

Директором МБОУ ДО ДДТ проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

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

3.6. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.7. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам

Размер доплаты за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	5-15
2	За обучение на дому обучающихся, осваивающих основные и дополнительные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5-15

Примечание к таблице №7:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Размеры доплат устанавливаются дифференцированно, исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда МБОУ ДО ДДТ.

3.8. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №8:

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	Работникам учреждения за работу в методических объединениях: руководителю объединения секретарю объединения	до 15 до 10
2	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	 10 15 20
3	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: педагог дополнительного образования; методист. иным работникам: инспектор по кадрам.	до 20 до 25
4	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20

Примечания к таблице №8:

1. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего

анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.9. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) работника по соответствующей должности. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.10. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В МБОУ ДО ДДТ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБОУ ДО ДДТ.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: - педагогическим работникам МБОУ ДО ДДТ в зависимости от результативности и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определены в Положении об оценке результативности труда и качества работы педагогических работников по организации образовательного процесса в МБОУ ДО ДДТ.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБОУ ДО ДДТ, в том числе директору с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Показатели эффективности деятельности работников разрабатываются отделом образования Администрации Усть-Донецкого района.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размера принимается:

- директору – решением отдела образования Администрации Усть-Донецкого района, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам – директором МБОУ ДО ДДТ;
- заместителю директора МБОУ ДО ДДТ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором МБОУ ДО ДДТ в соответствии с Положением об оценке эффективности деятельности заместителя директора, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору МБОУ ДО ДДТ, в том числе в связи со сменой директора, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителю директора могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №9.

Таблица №9

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор, заместители директора; заведующий структурным подразделением, педагогические работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20

2.	Иные специалисты и служащие (звукооператор, инспектор по кадрам, художник, заведующий хозяйством) при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
	свыше 15 лет	30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБОУ ДО ДДТ, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам МБОУ ДО ДДТ могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Работникам МБОУ ДО ДДТ выплачиваются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты. Премирование работников осуществляется на основании данного Положения и приказа директора.

4.7.1. Премирование работника, проработавшего неполный отчетный период, начисляется пропорционально фактически отработанному времени. Премирование работников за четвертый квартал или год производится в декабре текущего года.

4.7.2. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

4.7.3. Система показателей и условия премирования работников МБОУ ДО ДДТ конкретизируются в настоящем Положении:

Работникам могут устанавливаться следующие виды **премиальных выплат** (в % от должностного оклада; в абсолютном размере):

Таблица №10

Система показателей и условия премирования работников МБОУ ДО ДДТ

№ п/п	Показатели премирования	Категория работников	Периодичность выплат	Размеры премии, %
1.	По итогам работы за квартал ____ года	работники МБОУ ДО ДДТ	1 раз в квартал	до 100%
2.	По итогам работы за ____ год	работники МБОУ ДО ДДТ	ежегодно	до 200%
3.	За качественное и своевременное выполнение работ по подготовке, формированию и размещению информации на официальном сайте МБОУ ДО ДДТ	работники МБОУ ДО ДДТ	1 раз в квартал или единовременная	до 100%

4.	За качество и срочность выполнения разовых поручений и работ	работники МБОУ ДО ДДТ	единовременная	до 200 %
5.	За качественное проведение генеральных уборок, соблюдение требований СанПиНов (при отсутствии предписаний надзорных органов)	Уборщик служебных помещений	1 раз в квартал или единовременная	до 100%
6.	За качественную подготовку и творческий подход в проведении мероприятий	работники МБОУ ДО ДДТ, ответственные за данную работу	единовременная	до 100%
7.	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	работники МБОУ ДО ДДТ	единовременная	до 100%
8.	За качественную подготовку здания и оборудования к новому учебному году	работники МБОУ ДО ДДТ	единовременная	до 100%

4.7.4. Периодическая премия не выплачивается работникам, уволенным в отчетном периоде по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5 – 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.5. Премирование работников производится на основании ходатайства заместителя директора или заведующего хозяйством на имя директора МБОУ ДО ДДТ. Премирование заместителя директора производится на основании ходатайства директора МБОУ ДО ДДТ на имя начальника отдела образования Администрации Усть-Донецкого района. В ходатайстве указывается размер премии и показатели премирования. Начисление премий работникам производится на основании приказа директора МБОУ ДО ДДТ при наличии средств на данную выплату.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала МБОУ ДО ДДТ, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда, работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8.1. Надбавка *за квалификацию* устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- директору, заместителю директора, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист, заведующий структурным подразделением) – 20 процентов:

- иным специалистам (звукооператор, инспектор по кадрам, художник, заведующий хозяйством) – 25 процентов.

4.8.3. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №11.

Таблица №11

Размеры надбавки
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор, заместитель директора; заведующий структурным подразделением, педагогические работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	30 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.8.4. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №12.

Таблица №12

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	<p>Директор, заместитель директора; заведующий структурным подразделением, педагогические работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:</p> <p>при наличии почетного звания «народный»</p> <p>при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p>при наличии ведомственной награды</p>	<p>25</p> <p>15</p> <p>10</p>
2.	<p>Иные работники:</p> <p>при наличии почетного звания «народный»</p> <p>при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p>при наличии ведомственной награды</p>	<p>30</p> <p>20</p> <p>15</p>

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам МБОУ ДО ДДТ может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

4.9. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.10. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда директора и его заместителя, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата директора, заместителя директора МБОУ ДО ДДТ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора устанавливается на основании решения комиссии отдела образования Администрации Усть-Донецкого района, в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителя	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

Размер должностного оклада заместителя директора устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора.

5.2. С учетом условий труда директору, заместителю директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.3. Директору, заместителю директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Надбавка за качество выполняемых работ директору устанавливается приказом начальника отдела образования Администрации Усть-Донецкого района на определенный срок на основании решения комиссии, исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей.

В качестве показателя эффективности работы директора устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директором за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования Администрации Усть-Донецкого района.

5.4. Директор МБОУ ДО ДДТ, заместитель директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора и заместителя директора за осуществление педагогической работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных Разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической работы директору МБОУ ДО ДДТ определяется отделом образования Администрации Усть-Донецкого района, заместителю директора – директором МБОУ ДО ДДТ, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору, его заместителю устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителя), (далее – предельное соотношение заработной платы).

4.6. Директору МБОУ ДО ДДТ предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников МБОУ ДО ДДТ:

Среднесписочная численность (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

Для заместителя директора размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору, на 0,5.

Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Тарификация работников МБОУ ДО ДДТ производится, как правило, 1 раз в год.

6.2. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего за расчетным.

6.3. 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 преподавательскую 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 другим видам работ.

6.4. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

6.4.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной работы) в неделю.

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Заработная плата на основе ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования, продолжавшегося не свыше 2 месяцев.

6.8. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам педагога дополнительного образования, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его

недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.10. Продолжительность рабочего времени работников МБОУ ДО ДДТ установлена ТК РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 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».

6.11. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.12. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников МБОУ ДО ДДТ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую, воспитательную, а так же другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденным в установленном порядке. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений, не указанных в приказе Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601, составляет 40 часов в неделю;

6.13. Ставка заработной платы педагога дополнительного образования МБОУ ДО ДДТ выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) – 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю.

6.14. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.15. Конкретная продолжительность учебных занятий, не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом МБОУ ДО ДДТ с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.16. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной ра-

боты, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.17. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении не является совмещительством и оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия директора, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.18. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.19. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ ДО ДДТ, выполнение работы осуществляется в основное рабочее время.

6.20. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования 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 групп.

6.21. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам дополнительного образования.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда МБОУ ДО ДДТ, сформированном за счет бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания МБОУ ДО ДДТ с отделом образования Администрации Усть-Донецкого района. Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается настоящим Положением на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением 2 к постановлению Главы Администрации Усть-Донецкого района от 12.11.2021 №100/630-п-21 «Об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся муниципальными бюджетными образовательными учреждениями Усть-Донецкого района».

К административно - управленческому персоналу МБОУ ДО ДДТ, согласно штатному расписанию, относятся:

- директор;
- заместитель директора по УВР;
- заведующий хозяйством;
- инспектор по кадрам.

7.3. Работникам МБОУ ДО ДДТ из фонда оплаты труда может быть оказана **материальная помощь**, на выплату которой предусматриваются средства в размере до 1 (одного) процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора учреждения, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Выплата материальной помощи может осуществляться в следующих случаях (в абсолютном размере):

- **в случае смерти близких родственников** (родители и дети работников, муж/жена) – в размере до одного должностного оклада;
- **в случае тяжелого материального положения работников в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств** в размере до одного должностного оклада;
- **в случае проведения лечения**, требующего госпитализации и (или) хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада, но не более 2 раз в год.

7.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору – отделом образования Администрации Усть-Донецкого района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;

- работникам – директором МБОУ ДО ДДТ в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом на основании письменного заявления работника.

Заместитель директора
МБОУ ДО ДДТ



Титова А.С.

ПОЛОЖЕНИЕ **об оценке эффективности деятельности заместителя директора** **МБОУ ДО ДДТ**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности заместителя директора в МБОУ ДО ДДТ (далее - Положение) разработано на основании постановления Администрации Усть-Донецкого района от 01.11.2016 № 100/610-п-16 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района», постановления Администрации Усть-Донецкого района от 29.10.2020 № 100/737-п-20 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района», приказа отдела образования Администрации Усть-Донецкого района от 28 февраля 2022 года № 64 «Об утверждении Положений об оплате труда руководящих работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу образования».

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выплаты надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора образовательной организации.

1.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за:

- высокие показатели в реализации образовательного процесса;
- создание условий для его успешного осуществления.

2. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

2.1. В течение 5 дней после издания приказа отделом образования об установлении руководителям подведомственных учреждений надбавки за качество выполняемых работ на основании протокола экспертной комиссии директор МБОУ ДО ДДТ представляет в отдел образования на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

Размер надбавки за качество выполняемых работ для конкретного лица устанавливается в зависимости от суммарного количества баллов, определенных экспертной комиссией по показателям эффективности деятельности заместителя директора МБОУ ДО ДДТ:

Количество баллов, набранное заместителем директора в соответствии с плановыми показателями эффективности его деятельности	Размер надбавки за качество выполняемых работ от должностного оклада, %
Заместитель директора	
1-20	10%
21-41	20%
42-62	30%
63-83	40%
84-104	50%

2.2. Оценка результативности и качества работы заместителя директора производится с учетом критериев и показателей, характеризующих результаты работы заместителя директора. Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР МБОУ ДО ДДТ является неотъемлемой частью настоящего Положения (*приложение 1*).

2.3. Оценка эффективности деятельности заместителя директора проводится в сентябре по итогам прошедшего учебного года.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности заместителя директора по утвержденным критериям и показателям результатов самоанализа.

2.4. Для проведения объективной эффективности деятельности заместителя директора директором МБОУ ДО ДДТ назначается экспертная комиссия, в состав которой входят руководитель МО, председатель Общего собрания работников организации, члены Управляющего совета.

2.5. Заместитель директора в срок до 1 сентября представляет экспертной комиссии самоанализ деятельности (оценочный лист с приложениями) в соответствии с утвержденными критериями.

2.6. Экспертная комиссия до 25 сентября осуществляет оценку результативности и качества работы заместителя директора на основе представленной самооценки и выставляет в оценочном листе (*приложение 2*) количество баллов по каждому показателю. Суммарная оценка определяется как итоговое количество баллов по всем показателям деятельности заместителя директора.

2.7. Полученные баллы заместителя директора заносятся секретарем экспертной комиссии в сводную таблицу показателей (*приложение 3*).

2.8. Экспертная комиссия после осуществления оценки профессиональной деятельности заместителя директора:

- согласовывает решение об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава;

- оформляет принятое решение протоколом;

- обеспечивает хранение материалов в течение 3-х лет.

2.9. На основании данного протокола директор МБОУ ДО ДДТ представляет в отдел образования на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством по установлению надбавки за качество выполняемых работ заместителям руководителя, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

2.10. После согласования с отделом образования размера надбавки за качество выполняемых работ директором МБОУ ДО ДДТ в течение 5 рабочих дней издается приказ об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора на год либо на период до очередной оценки.

2.11. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года или до очередной оценки.

В случае наличия вакантной должности руководителя (в том числе при назначенном исполняющим обязанности руководителя) на начало года (календарного, учебного) либо на момент очередной оценки экспертной комиссией организации

проводится оценка профессиональной деятельности заместителей руководителя и независимо от наличия оценки руководителя. При этом оценка деятельности заместителя руководителя или другого педагогического работника, на которого возложено исполнение обязанностей руководителя, проводится по результатам его работы по основной должности экспертной комиссией образовательной организации.

После проведения оценки в отдел образования представляется на согласование проект приказа с сопроводительным письмом-ходатайством на установление надбавки за качество выполняемых работ на период до очередной оценки.

2.12. При выявлении нарушений в деятельности организации в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности отдел образования вправе направить представление директору организации с предложением о снижении размера стимулирующих выплат заместителю директора. В этом случае директор обязан рассмотреть вопрос о применении мер дисциплинарного воздействия к должностным лицам, виновным в допущении нарушений, и об уменьшении размера (отмене) надбавки за качество выполняемых работ.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ заместителю директора организации не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

2.13. Вновь назначенным заместителю директора надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы. В этом случае экспертной комиссией проводится внеочередное заседание.

2.14. Начисление надбавки за качество выполняемых работ заместителю директора осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ) МБОУ ДО ДДТ, утвержденного на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ.

2.15. Размер надбавки за качество выполняемых работ заместителя директора не может превышать размер надбавки за качество выполняемых работ директора образовательной организации.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки эффективности деятельности заместителя директора

3.1. В случае несогласия лицо, в отношении которого проводилась оценка эффективности его профессиональной деятельности, вправе подать в экспертную комиссию апелляцию.

3.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается работник, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии лица, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

3.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

4. Внесение изменений и дополнений в Положение

4.1. Образовательная организация имеет право дополнять и изменять отдельные критерии данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласуются на Общем собрании работников организации и утверждаются приказом.

4.2. Изменения могут быть внесены не чаще 2 раз в год.

Заместитель директора по УВР МБОУ ДО ДДТ



А. С. Титова

Показатели эффективности деятельности заместителя директора по УВР МБОУ ДО ДДТ

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности	Максимально возможное количество баллов	Подтверждающие документы
1	2	3	4	5
I. Основная деятельность МБОУ ДО ДДТ - 78 баллов				
1. Организация обучения по программам дополнительного образования - 2 балла				
1.1.	Сохранность контингента обучающихся	Сохранность контингента обучающихся от первоначального комплектования - 2 балла	2	Приказ
2. Организация каникулярного отдыха обучающихся - 4 балла				
2.1.	Организация и проведение на базе МБОУ ДО ДДТ профильных смен лагерей с дневным пребыванием детей в период летней оздоровительной кампании	Организация одной лагерной смены - 2 балла; две смены - 4 балла	4	Приказ
3. Результативность участия МБОУ ДО ДДТ в конкурсах и соревнованиях - 27 балл				
3.1.	Участие обучающихся в конкурсах регионального уровня (от общего количества запланированных мероприятий за отчетный период)	От 1% до 20% - 2 балла; от 21% и более - 3 балла	3	Публичный отчет (копия страницы с итогами достижений)
3.2.	% призовых мест в мероприятиях регионального уровня (от общего количества запланированных мероприятий за отчетный период, в которых участвовали обучающиеся ДДТ)	От 1% до 20% - 3 балла; от 21% и более - 5 баллов	5	
3.3.	Участие учащихся ДДТ в конкурсах и соревнованиях федерального уровня	Участие - 3 балла	3	
3.4.	Наличие призовых мест в мероприятиях федерального уровня	Наличие победителя (призера) - 5 баллов Участие - 3 балла	5	
3.5.	Участие обучающихся ДДТ в конкурсах и соревнованиях международного уровня	Участие - 3 балла	3	
3.6.	Наличие призовых мест в мероприятиях международного уровня	Наличие победителя (призера) - 5	5	

	уровня	баллов		
3.7.	% обучающихся ДДТ, выполнивших массовые спортивные разряды по видам спорта	От 1% до 10% - 2 балла; от 11% и более - 4 балла	4	Приказ
4. Развитие системы дополнительного образования – 10 баллов				
4.1.	Создание условий для развития новых направлений деятельности	Наличие новых направлений за отчетный период – 5 баллов	5	Приказ
4.2.	Участие МБОУ ДО ДДТ в губернаторском проекте поддержки местных инициатив «Сделаем вместе!»	Участие – 2 балла; наличие и реализация гранта – 5 баллов	5	Ведомственная статистика
5. Организация и проведение мероприятий по представлению и распространению передового педагогического опыта – 25 баллов				
5.1.	Наличие опубликованных методических материалов, иллюстрирующих эффективный педагогический опыт	Публикации методических материалов – 1 балл	1	Копии публикаций, скриншоты
5.2.	% участия педагогов МБОУ ДО ДДТ в профессиональных конкурсах муниципального уровня (от общего количества мероприятий по району)	От 1% до 29% – 1 балл; от 30% до 59% – 2 балла; от 60% и более – 3 балла	3	
5.3.	% призовых мест педагогов МБОУ ДО ДДТ в профессиональных конкурсах муниципального уровня (от общего количества мероприятий по району)	От 1% до 19% – 1 балл; от 20% до 39% – 3 балла; от 40% и более – 5 баллов	3	Итоговая справка от-дела образования
5.4.	% участия педагогов МБОУ ДО ДДТ в профессиональных конкурсах регионального уровня (от общего количества мероприятий по району)	От 1% до 29% – 2 балла; от 30% и более – 3 балла	3	
5.5.	Наличие призовых мест педагогов МБОУ ДО ДДТ в профессиональных конкурсах регионального уровня (проводимых отделом образования)	Наличие победителя (призера) – 5 баллов	5	
5.6.	Участие педагогов МБОУ ДО ДДТ в профессиональных конкурсах федерального уровня (проводимых отделом образования)	Участие – 3 балла	3	
5.7.	Организация наставничества	Организация наставничества с использованием: одной формы – 3 балла; двух и более форм – 7 баллов	7	Отчет наставника о проделанной работе

6. Работа с одаренными детьми – 2 балла					Приказ отдела образования
6.1.	% стипендиатов главы Администрации Усть-Донецкого района (от общего количества стипендиатов в районе)	От 1% до 4% - 1 балл; от 5% и более – 2 балла	2		
7. Взаимодействие МБОУ ДО ДДТ с общеобразовательными организациями – 4 балла					
7.1.	Координация деятельности общеобразовательных организаций по направлению РДШ	Участие школьников в мероприятиях: регионального уровня – 2 балла; Всероссийского уровня – 2 балла	4		Справка МБОУ ДО ДДТ
II. Эффективность финансово-экономической деятельности МБОУ ДО ДДТ – 5 баллов					
1.1.	Контроль за выполнением муниципального задания	Выполнение установленных показателей муниципальных услуг в муниципальном задании (Оценивается результат предыдущего календарного года); 100% выполнение (с допустимым отклонением) – 5 баллов	5		Сведения к отчету о выполнении муниципального задания
III. Деятельность, направленная на работу с кадрами (в том числе самообразование) – 21 балл					
1.1.	Прохождение курсов повышения квалификации заместителем директора: 1.1.1. Курсовая подготовка (более 1 раза в 3 года), переподготовка; зафиксированное участие в очных выездных методических семинарах (не менее 36 часов) 1.1.2. Использование различных форм повышения квалификации (курсы, стажировки, тренинги, семинары, вебинары и др.)	Наличие подтверждающего документа: онлайн (не менее 72 час.) – 5 баллов; очно – 10 баллов До 2 форм – 1 балл; 3 и более – 2 балла	15		Сертификат, удостоверение
1.2.	Укомплектованность кадрами образовательной организации	Отсутствие вакансий в МБОУ ДО ДДТ - 2 балла	2		Справка об укомплектованности кадрами

1.3.	% педагогических работников, имеющих высшую и первую категории (без учета внешних совместителей)	От 20% до 50% -1 балл; от 51% и более-2 балла	2	Публичный отчет (копия страницы о квалификации на уровне педагогов)
Максимально возможное количество - 101 балла				

Лист самооценки эффективности деятельности заместителя директора по УВР МБОУ ДО ДДТ

_____ (ФИО)
за период работы _____

№ п/п	Показатели деятельности	Плановые значения показателей деятельности	Максимально возможное количество баллов	Самооценка	Оценка экспертной комиссии	Подтверждающие документы
1	2	3	4	5	6	7

« _____ » _____ 20__ г. _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Председатель экспертной комиссии _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Секретарь экспертной комиссии _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

Члены экспертной комиссии _____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

**Сводная таблица
показателей эффективности деятельности
заместителя директора по УВР
МБОУ ДО ДДТ
за отчетный период работы _____**

№п/п	ФИО работника	Общее кол-во	Размер надбавки

Председатель экспертной комиссии

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Секретарь экспертной комиссии

(подпись) (Ф.И.О. работника)

Члены экспертной комиссии

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

(подпись) (Ф.И.О. работника)