1. **Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской детский (юношеский) центр» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлениями Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года№ 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» (изменениями в него от 31 июля 2009 года № 601-п, от 10 февраля 2012 года № 283-п), от 30 января 2012 года № 183-п «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных учреждений города Омска», от 11 января 2013 года № 10-п «О мерах по совершенствованию оплаты труда работников муниципальных учреждений города Омска в 2013 году», приказом департамента образования Администрации города Омска от 03 марта 2014 года № ДО/42 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», приказом департамента образования Администрации города Омска от 16.10.2012 года № ДО/111 «Об установлении размера оклада заместителям руководителя и главным бухгалтерам бюджетных образовательных учреждений города Омска, подведомственным департаменту образования Администрации города Омска», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры базовых окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

1.3.1. В случаях, когда работник имеет право на повышение базового оклада, ставки заработной платы по двум и более основаниям, повышение оклада, ставки заработной платы по каждому основанию исчисляется из оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

 1.3.2. Повышение окладов, ставок заработной платы по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, образует новые размеры окладов, ставок заработной платы, применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

1. **Размер оклада руководителя, заместителей руководителя и**

**главного бухгалтера Учреждения**

2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается департаментом образования Администрации города Омска и определяется трудовым договором.

2.2. Размер оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем учреждения после согласования в департаменте мотивированного обоснования объемов и содержания исполняемых заместителем руководителя и главного бухгалтера учреждения должностных обязанностей на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

1. **Размеры и условия осуществления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, ставке заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, но без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты работникам за тяжесть и напряженность труда могут устанавливаться в следующих размерах:

- до 12 процентов оклада – уборщикам служебных помещений.

Условием осуществления выплат работникам за тяжесть и напряженность труда является наличие специальной оценки условий труда.

3.2. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере 15 процентов от оклада и являются обязательной. Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

3.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться выплаты в следующих размерах:

* при работе в ночное время – до 35 процентов от оклада;
* при совмещении профессий (должностей) размер выплаты рассчитывается из оклада по совмещаемой должности с учетом фактически отработанного времени.

3.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей) и за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, и срок, на который они устанавливаются, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы определяется приказом руководителя.

1. **Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

4.1. Постоянные (ежемесячные) выплаты могут устанавливаться на месяц, на период учебного года с 1 сентября до 31 мая, на весь период тарификации с 1 сентября до 31 августа.

4.2. В целях обеспечения Учреждения высококвалифицированными кадрами может устанавливаться ежемесячная доплата за норму рабочего времени (норма труда) следующим категориям работников:

* Старшему методисту, методисту – до 100 процентов от оклада.

4.3. Надбавка за стаж работы по занимаемой должности может устанавливаться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения, при наличии финансовой возможности в следующих размерах:

4.3.1. Старшим методистам, специалистам и служащим Учреждения:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;

- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;

- 25 процентов от оклада при стаже работы более 10 лет.

4.3.2. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности (далее ежемесячная надбавка за стаж работы) устанавливается в следующих размерах:

- 10 процентов оклада при стаже работы от 1 до 5 лет;

- 15 процентов оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;

- 25 процентов от оклада при стаже работы от 10 до 15 лет;

- 35 процентов оклада при стаже работы свыше 15 лет.

Стаж работы по занимаемой должности определяется на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом (распоряжением) руководителя Учреждения.

4.4. Всем сотрудникам кроме заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения могут устанавливаться ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда и за качество выполняемых работ, и премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год за каждый показатель эффективности работы, предусмотренный Приложением № 2 к настоящему Положению.

Условием выплат является достижение показателей.

4.5. Ежемесячная надбавка, при наличии финансовой возможности, может устанавливаться сотрудникам, имеющим почетное звание, в размере 300 рублей в месяц.

4.6. Работник Учреждения может быть лишен выплат по результатам работы полностью или частично в случаях:

* нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
* снижения результатов работы, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, письменных и устных поручений руководителя Учреждения;
* наличия неснятого дисциплинарного взыскания.

Основанием для частичного или полного лишения выплат работника Учреждения является приказ руководителя Учреждения, в котором указываются причины и конкретный размер лишения выплат (в процентах).

4.7. Конкретный размер стимулирующих выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

1. **Заключительные положения.**
	1. Все изменения в Положение вносятся и утверждаются в том же порядке и в той же форме, что и само Положение.
	2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) и (или) внебюджетных финансовых средств работодатель вправе приостановить, уменьшить, либо отменить выплаты стимулирующего характера.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| Приложение № 1 |
| к Положению об оплате труда |
| работников бюджетного |
| образовательного учреждения |
| дополнительного образования |
| города Омска |
| «Городской детский (юношеский) |
| центр» |

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок заработной платы работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской детский (юношеский) центр»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должности | Размеры окладов, ставок заработной платы\* (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Педагогические работники | 2 квалификационный уровень |
| Педагог дополнительного образования | 6270 |
| 3 квалификационный уровень |
| Методист | 6435 |
| 4 квалификационный уровень |
| Старший методист | 6600 |
| 2 | Работники, занимающие должности специалистов и служащих | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Делопроизводитель | 4016 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень |
| Заведующий хозяйством | 4638 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень |
| Бухгалтер | 5123 |
| Инженер - программист | 5123 |
| 3 | Медицинские работники | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |
| 3 квалификационный уровень |
| Медицинская сестра | 5005 |
| 4 | Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| Наименование профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 1 квалификационный уровень |
| Дворник | 3739 |
| Уборщик служебных помещений |
| Гардеробщик |
| 2 квалификационный уровень |
| Сторож (вахтёр) | 3877 |
| Кладовщик |
| 3 квалификационный уровень |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда | 4016 |
| Слесарь-сантехник |

Примечание:

размер оклада, ставки заработной платы может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада, ставки заработной платы следующим педагогическим работникам:

1) -имеющим первую квалификационную категорию – на 10 процентов;

 -имеющим высшую квалификационную категорию – на 20

 процентов;

2) имеющим стаж педагогической работы:

 - от 1 года до 5 лет – на 10 процентов;

 - от 5 года до 10 лет – на 15 процентов;

 - свыше 10 лет – на 20 процентов;

3) осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – на 20 процентов.

|  |
| --- |
| Приложение № 2 |
| к Положению об оплате труда |
| работников бюджетного |
| образовательного учреждения |
| дополнительного образования |
| города Омска |
| «Городской детский (юношеский) |
| центр» |

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки целевых показателей эффективности деятельности бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской детский (юношеский) центр» при начислении стимулирующих выплат всем сотрудникам Учреждения, кроме заместителей руководителей и главного бухгалтера

РАЗДЕЛ 1.

Ежемесячные надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в процентах от базового оклада сотрудника при достижении следующих показателей эффективности работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Показатель эффективности работы,при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся | Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к базовому окладу заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | старшему методисту за работу по созданию и укреплению материальной базы в условиях недостаточного финансирования, созданию благоприятного для творчества микроклимата, успешного ведения кадровой политики и интенсивность труда по обеспечению стабильности функционирования подразделений | 100 за каждый показатель |
| 2. | выполнение обязанностей педагога-наставника |
| 3. | выполнение обязанностей ответственного за гражданскую оборону |
| 4. | выполнение отдельных поручений, приказов, распоряжений, внеплановых срочных заданий руководителя Учреждения |
| 5. | выполнение работы с дополнительными временными затратами |
| 6. | обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения |
| 7. | ведение делопроизводства  | 50 за каждый показатель |
| 8. | работа с архивом |
| 9. | работа по ведению учета военнообязанных |
| 10. | обеспечение информационного сопровождения деятельности Учреждения в сети Интернет |
| 11. | работа в аттестационной и наградной комиссиях |
| 12. | обслуживание и поддержание в рабочем состоянии компьютерной и оргтехники Учреждения |
| 13. | выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда и техники безопасности |
| 14. | руководство городскими методическими объединениями, сообществами и стажерскими площадками |
| 15. | выполнение обязанностей ответственного за противопожарную безопасность |
| 16. | работа по внедрению передового педагогического опыта, новых педагогических технологий, разработка экспериментальных и авторских программ, учебных пособий |
| 17. | сохранность и развитие материально-технической базы Учреждения |
| 18. | работа в условиях криминогенности | 50 за показатель |
| 19. | расширенная зона обслуживания | 40 за показатель |
| 20. | выполнение функций председателя Совета Учреждения | 20 за каждый показатель |
| 21. | выполнение функций председателя Профсоюзного комитета |
| 22. | Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья |
| 24. | за высшую квалификационную категорию |
| 25. | за I квалификационную категорию | 10 за каждый показатель |

РАЗДЕЛ 2.

(распространяется только на педагогов дополнительного образования)

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в денежном эквиваленте согласно количества набранных баллов за достигнутые показатели эффективности работы. Стоимость одного балла рассчитывается согласно формулы:

$$∁=\frac{S}{N}$$

 , где С – стоимость одного балла фонда стимулирования в текущем

 периоде.

 N – общее количество баллов, набранных всеми педагогами за

 отчетный период.

 S – общая сумма стимулирующих выплат в текущем периоде.

 Денежный эквивалент набранным баллам рассчитывается по формуле:

 , где SS – денежный эквивалент количеству баллов, набранных

SS = C · K

 сотрудником.

 С – стоимость одного балла.

 К – количество баллов, набранных конкретным сотрудником.

 за отчетный период

 Общее количество баллов, набранных педагогом дополнительного образования в текущем месяце может, быть уменьшено в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, нарушением порядка ведения и сроков оборота документации.

 Педагоги дополнительного образования могут быть полностью лишены стимулирующих выплат в случаях:

* отсутствия или нарушения сроков представления на утверждение календарно-тематических планов на текущий учебный год;
* отсутствия или нарушения сроков представления на утверждение индивидуальных планов работы на текущий учебный год,
* работы по неутвержденной образовательной программе или нарушения сроков ее корректировки.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

деятельности педагогических работников

бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска

«Городской детский (юношеский) центр»

|  |
| --- |
| Целевые показатели по основной деятельности |
| № п/п | Наименование показателя | Расчет показателя (Р) | Ед-цизме-рения | Ур-нь в баллах | Источник информации |
| Р1 | За подготовку и участие учащихся Учреждения в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях и т.п. | - федерального уровня;- областного уровня;- муниципального уровня;- отсутствие участия(при наличии участников по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню) | Балл | 5320 | Сертификаты, удостоверения и т.п. |
| Р2 | Наличие подго­товленных педа­гогом победите­лей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п. из числа учащихся Учреждения | - федерального уровня;- областного уровня;- муниципального уровня;- отсутствие участия(при наличии победителей и призеров по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню) | Балл | 5320 | Дипломы, грамоты, сертификаты, приказы, распоряжения и т.д. |
| Р3 | Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах и т.п. | - федерального уровня;- областного уровня;- муниципального уровня;- уровня образовательной организации;- отсутствие участия(при участии в мероприятиях по нескольким уровням, балл присваивается по наивысшему уровню) | Балл | 54320 | Наличие сертификатов,Свидетельств и др. документов, подтверждающих участие педагога в конкурсах, грантах и т.п. |
| Р4 | Педагог Учреждения является победителем или призером (лауреатом, финалистом) в профессиональных конкурсах, грантах и т.п. | - федерального уровня; - областного уровня;- муниципального уровня;- уровня образовательной организации;- отсутствие победителей или призеров(за победу и (или) призовое место(диплом лауреата, финалиста) педагога по нескольким присваивается по уровням балл наивысшему уровню) | Балл | 54320 | Наличие приказов, распоряжений, дипломов и т.п. |
| Р5 | Участие педагога Учреждения в мероприятиях по обобщению и распространению собственного опыта работы | - на федеральном и Международном уровнях; - на областном уровне;- на муниципальном уровне;- неучастие(при участии по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню) | Балл | 5320 | Наличие публикаций, дипломов, сертификатов, удостоверений и т.п. |
| Р6 | Участие педагога Учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности: экспериментальная, стажировочная, пилотная площадки, творческая (учебно-методическая) лаборатория, городской методический совет, инновационный комплекс в образовании и др. | - осуществление педагогом бюджетного учреждения инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности;- отсутствие участия педагога бюджетного учреждения в инновационной и (или) опытно-экспериментальной деятельности | Балл | 50 | Наличие приказа, распоряжения, сертификата, удостоверения и т.п. |
| Р7 | Создание педагогом Учреждения условий и реализация специальных подходов к обучению с целью включения в образовательный процесс учащихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, имеющих зависимости и т.д.  | - создание специальных индивидуальных программ для указанных категорий учащихся бюджетного учреждения;- организация профилактических мероприятий с привлечением инспектора по делам несовершеннолетних, психологов, специалистов наркологического центра;- совместная работа с родителями (законными представителями) учащихся бюджетного учреждения и социальным педагогом бюджетного учреждения (беседы, консультации) | Балл | 521 | Аналитические справки, индивидуально-профилактические программы педагога по реализации работы с учащимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, имеющих зависимости и т.д. |

РАЗДЕЛ 3.

ПЕРЕЧЕНЬ

 наименований и размеры выплат стимулирующего характера работникам бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Городской детский (юношеский) центр», а также показатели эффективности работы для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производится.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты стимулирующего характера | Показатель эффективности работы,при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся | Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к базовому окладу заработной платы) |
| О1 | Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) | качественное выполнение должностных обязанностей | 100 |
| организация и проведение спортивно-массовых мероприятий, реализация программ, проектов различных уровней | 100 |
| организация и проведение открытых занятий, массовых мероприятий методического характера | 100 |
| организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения | 50 |
| участие в конкурсе профессионального мастерства, методическое сопровождение участников конкурса  | 100 |
| организация работы по социальной адаптации обучающихся | 100 |
| разработка и непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, бюджетных программ | 100 |
| привлечение спонсорских и грантовых средств на укрепление материально-технической базы Учреждения и развитие образовательного процесса | 50 |
| работа с родителями | 25 |
| качественная подготовка учреждения, учебных помещений к новому учебному году, подготовка к эксплуатации учреждения в зимний период | 50 |
| разъездной характер работы | 40 |
| использование личного транспорта для производственных нужд | 100 |
| соблюдение правил доступа в учреждение, соблюдение режима сохранности имущества | 30 |
| своевременное устранение неполадок, связанных с охраной и жизнью обучающихся | 30 |
| оперативное реагирование при возникновении аварийных и чрезвычайных ситуаций | 10 |
| выполнение ремонтных работ в здании и на территории учреждения | 50 |
| дворнику за увеличенную нагрузку в осенне-зимний период | 35 |
| работа по озеленению и благоустройству территории Учреждения | 50 |
| безупречную работу в обеспечении деятельности учреждения | 30 |
| обеспечение порядка в здании и на территории учреждения | 5 |
| подготовка помещений к внеплановым мероприятиям | 15 |
| соблюдение требований к санитарному состоянию помещений и прилегающей территории учреждения | 50 |
| сложность труда, связанную с профилактическим ремонтом сантехнического оборудования | 35 |
| сложность выполнения работ в неблагоприятных условиях в период с октября по апрель текущего года | 35 |
| содержание помещений, согласно требованиям санитарных норм | 35 |
| активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций | 50 |
| ликвидация последствий аварийных ситуаций, ремонтно-восстановительные работы на территории и в здании учреждения | 50 |
| художественно-оформительская работа | 20 |
| высокие показатели в трудовой деятельности по итогам месяца, полугодия, учебного года при достижении особо значимых результатов | 100 |
| особый вклад в деятельность Учреждения и многолетний безупречный труд | 20 |
| имеющим почетное звание, отраслевую награду, связанную с профессиональной деятельностью | 10 |
| К юбилейным датам (50, 55, 60 и т.д.) | 100 |
| активное участие в общественной жизни Учреждения, проведение общественных мероприятий | 20 |

|  |
| --- |
| Приложение № 3 |
| к Положению об оплате труда |
| работников бюджетного |
| образовательного учреждения |
| дополнительного образования |
| города Омска |
| «Городской детский (юношеский) |
| центр» |

ПЕРЕЧЕНЬ

критериев оценки целевых показателей эффективности деятельности бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской детский (юношеский) центр» при начислении стимулирующих выплат заместителю руководителя и главному бухгалтеру

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты стимулирующего характера | Показатель эффективности работы, при достижении, которого выплаты стимулирующего характера производятся | Максимальный размер выплат стимулирующе-го характера (в процентах к окладу, ставке заработной платы) |
| 1. | Премиальные выплаты по итогам работы  | **Премиальные выплаты заместителю руководителя Учреждения:** |  |
| 1.Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации. | 6 |
| 2.Реализация механизмов государственно-общественного управления образовательным процессом (по обращениям граждан и контролю департамента образования Администрации города Омска) | 6 |
| 3.Выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения, подведомственного департаменту образования Администрации города Омска | 6 |
| 4.Соблюдение действующего законодательства | 6 |
| 5.Обеспечение технического состояния здания, сооружений Учреждения | 3 |
| 6.Участие Учреждения в инновационной деятельности, участие педагогов в конкурсах, открытых мероприятиях различного уровня | 3 |
| 7. Сохранность контингента воспитанников | 3 |
| 8.Организация платных образовательных услуг. | 0 |
| **Премиальные выплаты главному бухгалтеру:** |  |
| 9. Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации | 6 |
| 10. Выполнение отдельных поручений директора Учреждения, подведомственного департаменту образования Администрации города Омска | 12 |
| 11. Соблюдение действующего законодательства | 3 |
| 12. Подготовка экономических расчетов (прогнозирование, анализ, планирование)  | 12 |