

Приложение № 2  
к коллективному договору

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ИСЮН»  
*Новикова Н.В.*  
«16» декабря 2014 г.

Утверждаю:  
Директор МБУ ДО «ИСЮН»  
*Жукова О.М.*  
«16» декабря 2014 г.

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 3 от «16» декабря  
2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного**  
**образования «Исилькульская станция юных натуралистов»**

**І. Общие положения**

1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБУ ДО «ИСЮН» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Омской области от 15.10.2008 года № 172-п, с учетом методических рекомендаций по разработке положений об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений муниципальных образований Омской области, утвержденных приказом Министерства образования Омской области № 86 от 16.12.2013г. «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений», Постановлением Главы Администрации Исилькульского муниципального района Омской области от 26.03.2014года №313 «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Исилькульского муниципального района Омской области».
2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее – оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не

ограничивается.

3. Размеры окладов работников учреждения определены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (*Приложение № 1 к Положению*).

## **II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников**

4. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и определяется в трудовом договоре.

5. Размер оклада устанавливается выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику:

1) имеющему первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;

2) имеющему высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;

3) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, – на 10 процентов;

4) поступившему впервые на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы, – на 20 – 60 процентов;

5) осуществляющему работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – на 15 – 20 процентов;

б) имеющему стаж педагогической работы:

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

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

- свыше 10 лет, – на 20 процентов;

6. В целях определения размера оклада конкретного педагогического работника учреждения выше рекомендуемого размера оклада, предусмотренного Положением, на основании подпункта 6 пункта 5 Положения, периоды, зачитываемые в стаж педагогической работы суммируются.

Периоды работы педагогических работников учреждения до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» зачитываются в стаж педагогической работы с учетом Перечня учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж педагогической работы (*Приложение № 2 к Положению*).

7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

8. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

### **III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала учреждения (далее – работник учебно-вспомогательного персонала учреждения)**

9. Размер оклада конкретного работника учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и определяется в трудовом договоре.

10. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

11. Работникам учреждения учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

### **IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих учреждения (далее – служащие учреждения)**

12. Размер оклада конкретного служащего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов служащих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и определяется в трудовом договоре.

13. Служащим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

14. Служащим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителям структурных подразделений**

15. Размер оклада руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов руководителей структурных подразделений учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и определяется в трудовом договоре.

16. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

17. Руководителям структурных подразделений учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения

#### **VII. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, учреждения (далее – рабочие учреждения)**

18. Размер оклада конкретного рабочего учреждения устанавливается с учетом рекомендуемых размеров окладов рабочих учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и определяется в трудовом договоре.

19. Рабочим учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в порядке, предусмотренном разделом IX Положения.

20. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке, предусмотренном разделом X Положения.

#### **VIII. Условия оплаты труда заместителя руководителя**

21. Условия оплаты труда заместителя руководителя определяются нормативным правовым актом Администрации Исилюкского муниципального района.

22. Премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителю руководителя учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями, устанавливаемыми учреждением.

Максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год заместителю руководителя учреждения в соответствующем периоде определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

23. Заместителю, руководителю учреждения устанавливаются следующие иные стимулирующие выплаты:

2) ежемесячная надбавка за наличие почетного звания СССР, РСФСР и Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», – в размере 10 процентов оклада.

## **IX. Порядок, рекомендуемые размеры и условия установления компенсационных выплат**

24. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах к окладу или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, если иное не установлено федеральным законодательством.

25. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);

- при сверхурочной работе;

- при работе в ночное время;

- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников и в трудовом договоре.

26. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), установленные в процентном отношении, применяются к окладу, установленному конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплата по районному коэффициенту начисляется на всю сумму заработной платы.

27. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации:

- Рабочий по уходу за животными – 4%;

- Рабочая по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщик) – 4%;

- Секретарь-машинистка – 4%;

28. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

29. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников, трудовым договором.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

33. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам заработной платы, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки заработной платы;

3) работникам учреждения, получающим оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх 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 заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет оклада за час работы определяется:

1) работникам учреждения, труд которых оплачивается по дневным окладам и часовым ставкам заработной платы, путем деления дневного оклада и часовой ставки заработной платы на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории работников;

2) работникам учреждения, труд которых оплачивается по месячным окладам, путем деления месячного оклада на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

34. Повышенная оплата сверхурочной работы определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### **Х. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения**

35. В пределах фонда оплаты труда работников учреждения (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада.

37. Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

38. Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения (*Приложение № 3 к Положению*).

Критерии оценки результативности труда работников МБУ ДО «ИСЮН» (*Приложении №4 к Положению*).

39. «Отдельные периоды работы педагогических работников при установлении повышенного размера ставки заработной платы за наличие стажа педагогической работы определенной продолжительности зачитываются в указанный стаж в соответствии с перечнем учреждения и должностей. Время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж времени работников образования (далее – Перечень) и Правилами зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего профессионального и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, предусмотренными Методическими рекомендациями для органов местного самоуправления Омской области по разработке примерных положений об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа и муниципальных районов Омской области, утвержденными приказом Министерства образования Омской области от 10 ноября 2008 года №39.

Включение в показатели стимулирующих выплат педагогическим работникам в рамках новой системы оплаты труда показателей, характеризующих их результативность в индивидуальной работе с детьми из социально неблагополучных семей, введение дополнительных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, поддержка профессионального развития, повышения эффективности работы педагогических работников с данной категорией детей»

## **XI. Заключительные положения**

40. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы на срок более 15 дней, работникам учреждения, известившим работодателя в письменной форме о приостановке работы оплата труда осуществляется в соответствии с Соглашением между Губернатором Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов» и Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8-С «О социальном партнерстве на 2013 – 2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области».

41. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены Положением, устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения на основе требований к



профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

42. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

оплаты труда работников МБУ ДО «ИСЮН»

Согласовано:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МБУ ДО «ИСЮН»  
 \_\_\_\_\_ Н.В.Новикова  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Утверждаю:  
 Директор МБУ ДО «ИСЮН»  
 \_\_\_\_\_ О.М.Жукова  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

**РАЗМЕРЫ  
 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее –  
 оклад) работников МБУ ДО «ИСЮН»**

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (в рублях)
1	Педагогические работники	2 квалификационный уровень	
		Педагог дополнительного образования	6270
		3 квалификационный уровень	
		Методист	6435
2	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Секретарь-машинистка	4016
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	4638
3	Руководители структурных подразделений	1 квалификационный уровень	
		Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, библиотекой и другими	5788

		структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей; художественный руководитель	
4	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 кв. разряд 3739
		Рабочий по уходу за животными	2 кв. разряд 3877
		Сторож (вахтер)	
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
		Оператор котельной	3 кв. разряд 4016
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 кв. разряд 4154
		Водитель автомобиля	5 кв. разряд 4362
		2 квалификационный уровень	
		Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 кв. разряд 4570
			7 кв. разряд 4776

**Приложение № 2**  
к Положению об отраслевой системе оплаты  
труда работников МБУ ДО «ИСЮН»

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ИСЮН»  
\_\_\_\_\_Н.В.Новикова  
«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2014 г.

Утверждаю:  
Директор МБУ ДО «ИСЮН»  
\_\_\_\_\_О.М.Жукова  
«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_2014 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МБУ ДО «ИСЮН»

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	Учреждение дополнительного образования детей	педагоги дополнительного образования, методист

*Приложение № 3*  
к Положению об отраслевой системе оплаты  
труда работников МБУ ДО «ИСЮН»

Согласовано:  
 Председатель первичной  
 профсоюзной организации  
 МБУ ДО «ИСЮН»  
 \_\_\_\_\_ Н.В.Новикова  
 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

Утверждаю:  
 Директор МБУ ДО «ИСЮН»  
 \_\_\_\_\_ О.М.Жукова  
 «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении**  
**которых стимулирующие выплаты производятся работникам**  
**МБУ ДО «ИСЮН»**

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	До 100% процентов
		Работа с детьми из социально неблагополучных детей	
		Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	До 100 процентов за каждый показатель
		Применение в образовательном процессе информационных технологий	
		Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.)	

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		<p>Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</p> <p>Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</p> <p>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся</p> <p>Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</p>	
3	Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год)	<p>Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций</p> <p>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</p> <p>Создание элементов образовательной инфраструктуры/ оформление кабинетов и пр./</p> <p>Выполнение задания особой важности и сложности</p> <p>Организация работы по социальной адаптации обучающихся</p> <p>Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы</p> <p>Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ</p>	До 100 процентов за каждый показатель

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Показатели, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся	Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты
		<p>Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда</p> <p>Активное участие в работе первичной профсоюзной организации работников учреждения</p> <p>Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения</p>	
4	Ежемесячная надбавка за стаж работы по занимаемой должности в учреждении руководителю структурных подразделений, служащим**	<p>Наличие стажа работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 1 до 3 лет;</li> <li>- от 3 до 5 лет;</li> <li>- свыше 5 лет</li> </ul>	<p>До 5 процентов</p> <p>До 10 процентов</p> <p>До 15 процентов</p>

\*\* Периоды, засчитываемые в стаж работы, суммируются.

Стаж работы исчисляется календарно (в годах, месяцах, днях).

Основным документом для установления стажа работы является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут выступать надлежащим образом заверенные справки органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, подтверждающие наличие обстоятельств, имеющих значение при определении стажа работы.

Стаж работы работника учреждения устанавливается распорядительным актом учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается распорядительным актом учреждения.

**Приложение № 4**  
к Положению об отраслевой системе  
оплаты труда работников МБУ ДО «ИСЮН»

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУ ДО «ИСЮН»  
\_\_\_\_\_ Н.В.Новикова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Утверждаю:  
Директор МБУ ДО «ИСЮН»  
\_\_\_\_\_ О.М.Жукова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**  
**результативности труда работников МБУ ДО «ИСЮН»**

№ п\п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное число баллов по критериям	Период оценки
1	2	3	4	5	6	7
1.	1.1. Интенсивность и напряженность труда	1.1.1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	Полное выполнение срочной и неотложной работы в системе  Выполнение не в полном объеме срочной и неотложной работы	100 баллов  50 баллов	100	ежемесячно



		1.1.2.Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы для жизнеобеспечения учреждения	35 баллов		ежемесячно
		1.1.3.Выполнение заданий особой важности и сложности	Выполнение обязанностей инспектора по охране труда и технике безопасности, делопроизводства и другой производственной деятельности	30 баллов	30	ежемесячно
		1.1.4.Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Индивидуальное социально-педагогическое сопровождение ребенка и семьи, коррекционно-развивающая работа, привлечение к творческим занятиям, участие в конкурсах и т.д.	в зависимости от количества детей и семей, объема и содержания выполненной работы – до 30баллов	30	ежемесячно
2.	2.1. Качество выполняемых работ	2.1.1.Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Разработка и участие в реализации программы развития учреждения. Участие в экспериментальной площадке. Доля охвата обучающихся	60 баллов  60 баллов	60	ежемесячно

			инновационной деятельностью -более 50% - менее 10%	50 баллов 10 баллов		
		2.1.2. Применение в образовательном процессе информационных технологий	Количество занятий с обучающимися - 50% от общего количества	50 баллов	50	Раз в полугодие
		2.1.3. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, и др.)	Участие в разработке и реализации инновационных проектов. Доля охвата обучающихся участвующих в дополнительных проектах -более 50% - менее 10%	50 баллов 50 баллов 10 баллов	50	Один раз в квартал
		2.1.4. Организация (участия) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа (численность обучающихся от общего количества)	3 балла за каждый показатель	100	ежемесячно
		2.1.5. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Доля обучающихся, по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации: 80% успешно прошедших от общего количества обучающихся	5 баллов за каждый показатель	100	раз в полугодие

		2.1.6. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к образовательному процессу: проведение мероприятий, родительских собраний, соревнований, тренингов и т.п. с родителями обучающихся	5 баллов за каждый показатель	100	ежемесячно
		2.1.7. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Организация и проведение мероприятий (выездные экскурсии, поездки) Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия /более 50% от общего количества обучающихся/ Доля оздоровленных обучающихся в летний период- 25% от общего количества	10 баллов за каждый показатель  30 баллов	100	ежемесячно  раз в год
3	3.1. Успешная организация образовательного процесса (премиальная выплата)	3.1.1. Качество освоения образовательных программ	Доля обучающихся, освоивших образовательную программу: 80% от общего количества обучающихся	30 баллов	30	раз в год
		3.1.2. Сохранность контингента обучающихся	Доля сохранности контингента обучающихся: 80% от общего количества обучающихся	30 баллов	30	раз в год
		3.1.3. Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях и др.	Количество призовых мест занятых командами (обучающимися) в конкурсных мероприятиях международного, всероссийского уровня Команда (обучающийся):		100	ежемесячно

			1-е место 2-е место 3-е место Участник Количество призовых мест занятых командами (обучающимися) в конкурсных мероприятиях областного, рег. уровня Команда (обучающийся): 1-е место 2-е место 3-е место Участник Количество призовых мест занятых командами (обучающимися) в конкурсных мероприятиях муниципального уровня Команда (обучающийся): 1-е место 2-е место 3-е место Участник Количество призовых мест занятых командами (обучающимися) в конкурсных мероприятиях учрежденческого уровня Команда (обучающийся): 1-е место 2-е место	100 баллов 50 баллов 35 баллов 20 баллов  50 баллов 30 баллов 20 баллов 10 баллов  20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов  10 баллов 8 баллов		
--	--	--	---	---	--	--

			3-е место Участник	5 баллов 3 балла		
		3.1.4. Результативность участия обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности (за рамками учебного плана)	Наличие призовых мест на международном, всероссийском уровне: Лауреат 1-ой степени Лауреат 2-ой степени Лауреат 3-й степени Участник Наличие призовых мест на областном уровне: Лауреат 1-ой степени Лауреат 2-ой степени Лауреат 3-й степени Участник Наличие призовых мест на муниципальном уровне: Лауреат 1-ой степени Лауреат 2-ой степени Лауреат 3-й степени Участник	100 баллов 80 баллов 50 баллов 35 баллов  50 баллов 30 баллов 20 баллов 10 баллов  20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов	100	ежемесячно
	3.2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3.2.1. Проведение мастер-классов, открытых учебных занятий, круглых столов, воспитательных (внеучебных) мероприятий, наставничество и т.п.	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Учрежденческий уровень	100 баллов 50 баллов 35 баллов 15 баллов	100	ежемесячно
		3.2.2. Открытые публичные выступления на семинарах, конференциях, пед. чтениях и т.п.	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Учрежденческий уровень	100 баллов 50 баллов 35 баллов 10 баллов		ежемесячно
		3.2.3. Освещение работы в СМИ	Всероссийский уровень:		80	ежемесячно

		и на телевидении (публикация статей, заметки, репортажи и др.)	-персональное -коллективное Областной уровень: -персональное -коллективное Муниципальный уровень: -персональное -коллективное Заметки, отзывы и пр.	80 баллов 40 баллов  50 баллов 25 баллов  30 баллов 10 баллов 5 баллов		но
		3.2.4. Взаимопосещение занятий	Посещение учебных занятий у коллег	Одно занятие- 2 балла	20	ежемесячно
	3.3. Оценка профессиональной деятельности педагога	3.3.1. Участие педагога в очных конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень 1-место 2-е место 3-е место Участие Областной уровень 1-место 2-е место 3-е место Участие Муниципальный уровень 1-место 2-е место 3-е место Участие Учрежденческий уровень 1-место 2-е место 3-е место Участие	100 баллов 80 баллов 50 баллов 30 баллов  50 баллов 35 баллов 20 баллов 10 баллов  30 баллов 20 баллов 15 баллов 5 баллов  20 баллов 15 баллов 10 баллов 3 балла	100	ежемесячно

		3.3.2. Участие педагога в заочных, дистанционных (интернет) конкурсах профессионального мастерства	<p>Всероссийский уровень</p> <p>1-место 2-е место 3-е место Участие</p> <p>Областной уровень</p> <p>1-место 2-е место 3-е место Участие</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p>1-место 2-е место 3-е место Участие</p> <p>Учрежденческий уровень</p> <p>1-место 2-е место 3-е место Участие</p>	<p>В зависимости от сложности, не более 2-х конкурсов:</p> <p>40 баллов 30 баллов 20 баллов 15 баллов</p> <p>25 баллов 20 баллов 15 баллов 10 баллов</p> <p>20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов</p> <p>15 баллов 10 баллов 5 баллов 2 балла</p>	100	ежемесячно
	3.4. Повышение авторитета и имиджа учреждения	3.4.1. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	<p>Проведение показательных выступлений, выставок, мероприятий, публикация статей, заметок о деятельности учреждения:</p> <p>На муниципальном уровне На областном уровне</p>	<p>10 баллов 20 баллов</p>	20	ежемесячно

		3.4.2.Размещение информации на сайте учреждения в сети «Интернет»	Постоянное обновление и дополнение информацией о деятельности учреждения	5 баллов	100	ежемесячно
	3.5. Участие в методической, научно-исследовательской работе, заседаниях творческой группы	3.5.1 Участие в методической, научно-исследовательской работе, заседаниях творческой группы	Проведение методических заседаний, заседаний творческой группы.	10 баллов	10	раз в квартал
	3.6.Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.6.1.Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки, обучающих семинаров, дистанционные курсы, обучение по программам высшего профессионального образования (для не имеющих такового)	Свидетельства, сертификаты, удостоверения: -обязательные; -дополнительные	30 баллов 5 баллов за каждую	30	раз в полугодие
	3.7. Повышение уровня самообразования	3.7.1.Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, электронных портфолио, блогов и т.п., применяемых в образовательном процессе.	Количество созданных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, электронных портфолио, блогов и т.п., применяемых в образовательном процессе.	В зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 10баллов за каждую	30	ежемесячно
4.	4.1. Санитарное состояние закрепленных участков, оборудования, инвентаря, рабочего места.	4.1.1.Высокая организация обслуживания и содержания помещений и территории учреждения.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и территории. Сохранность инвентаря и оборудования Отсутствие замечаний на	50 баллов  20 баллов	100	Ежемесячно  один раз в



			соблюдение установленного графика и качества ремонта	100 баллов		год
	4.2.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.	4.2.1.Высокая организация обеспечения бесперебойной работы учреждения.	Отсутствие замечаний по результатам проверок. Отсутствие травматизма. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий в установленные сроки. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.	До 100 баллов	100	ежемесячно
	4.3.Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.	4.3.1.Высокая эффективность работы по созданию условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Участие в программе развития учреждения. Личный вклад в обеспечение эффективной работы учреждения. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	до 100 баллов	100	один раз в год
5.	Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса заместителя директора по УВР	5.1.1. Подготовка и проведение семинаров, конкурсов, совещаний, педагогических чтений и др.	Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Учрежденческий уровень	100 баллов 60 баллов 30 баллов 10 баллов	100	ежемесячно
		5.1.2.Обобщение и распространение опыта	Всероссийский уровень Областной уровень	100 баллов 60 баллов	100	ежемесячно

		учреждения	Муниципальный уровень Учрежденческий уровень	30 баллов 10 баллов		
		5.1.3.Создание оптимальных условий для профессионального роста педагогов	Проведение мониторинга профессионального роста педагогов, Консультативная помощь педагогам в реализации программы профессионального развития. Разработка локальных актов, положений и др.документации для педагогов. Консультация, методическая помощь при подготовке к аттестации педагогических работников.	10 баллов  20 баллов  15 баллов	20	раз в полугодие
		5.1.4.Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический, методический совет, совет учреждения)	Личное участие в подготовке и проведении заседаний советов учреждения, контроль над исполнением.	20 баллов	20	раз в квартал
		5.1.5.Высокий уровень организации и контроля (мониторинг) учебно-воспитательного процесса	Наличие сравнительного мониторинга, диагностических материалов, своевременность предоставления для отчетов	20 баллов	20	ежемесячно
		5.1.6.Высокие профессиональные достижения	Результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, пед.марафонах и чтениях		100	ежемесячно

			Проведение мероприятий, творческих выставок, Организация конкурсов различной направленности: Всероссийский уровень Областной уровень Муниципальный уровень Учрежденческий уровень	100 баллов 60 баллов 30 баллов 20 баллов		
		5.1.7. Организация инновационной и экспериментальной работы (проекты, программы усовершенствования образовательного процесса и др.)	Личный вклад в развитие учреждения, инновационной и экспериментальной работы	до 100 баллов	100	один раз в полугодие
	5.2. Качество подготовки учреждения к новому учебному году	5.2.1. Исполнительная дисциплина	Подготовка нормативно-правовой документации, локальных актов по учебной деятельности. Комплектование учебных групп	30 баллов	30	раз в год

Оценка стоимости одного балла равна одному проценту ставки (должностного оклада) за норму часов.

