

Приложение №2
к Коллективному договору на 2023-2026 г.г.
МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

Принято с учетом мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации

Представитель

Поном О.Г. Пономарёва

«20» февраля 2024 г.

Протокол № 5 от «28» февраля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

Пчелина А.А. Пчелина

«28» февраля 2024 г.

Приказ № 112 от «28» февраля 2024 г.

Положение
Об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Центр детского творчества
имени Евгения Ивановича Порошина»

г. Кировград, 2024

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества имени Евгения Ивановича Порошина», подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа» (далее – Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества имени Евгения Ивановича Порошина», подведомственного Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа» (далее Учреждение).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации во исполнение Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. №973-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области», Постановления Администрации Кировградского городского округа № 98-НПА от 31.01.2018 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа».

2. Основные понятия и термины, используемые в Положении:

Учреждение - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Центр детского творчества имени Евгения Ивановича Порошина»;

Управление образования - Муниципальное автономное учреждение «Управление образования Кировградского городского округа»;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера);

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за

единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в образ системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

5. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется исходя из объема субсидий, предоставляемых Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Штатное расписание разрабатывается Учреждением в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, администрацией Кировградского городского округа, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Форма и содержание штатного расписания согласовываются с администрацией Кировградского городского округа.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с Уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в учреждениях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений» (далее – номенклатура должностей).

8. Данное Положение об оплате труда действует с 01.05.2024 г. и действует до принятия нового Положения об оплате труда.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на

федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципального учреждения.

10. При определении размера оплаты труда работников Учреждения, учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени;

3) объем работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

11. Заработная плата работников Учреждения предельными ограничениями не имеет за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Изменение оплаты труда работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

13. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном отпуске или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

14. Директор Учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих

эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

15. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическим работником, определяется директором Учреждения в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

16. Преподавательская работа в том же Учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

17. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическими, руководящими и иными работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

18. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплата компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

19. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств и учредителем.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения прошедших аттестацию повышаются:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Приложение №5).

21. В случаях когда работникам Учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктами 21-22 данного Положения, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

23. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

24. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

25. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

26. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяется трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

28. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

29. Размеры должностных окладов работников Учреждения занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

30. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений установлены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

31. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

32. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

33. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

34. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

35. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих образовательного учреждения установлены в приложении №4 настоящего Положения.

36. С учетом условий и результатов труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

37. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

38. Оплата труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы работников рассчитывается методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному – правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

39. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором с Учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенности деятельности и значимости.

40. Условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается администрацией Кировградского городского округа, исходя из особенностей типов и видов этого учреждения в кратности от 1 до 6.

41. Размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения, при согласовании с Учредителем.

42. Стимулирующие выплаты директору Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора Учреждения, на основании Положения по оплате труда и стимулировании (премировании) руководителей муниципальных учреждений Кировградского городского округа, утвержденного постановлением администрации Кировградского городского округа.

43. Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения принимается директором Учреждения.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Постановлением администрации Кировградского городского округа.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

44. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 8).

45. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения, при наличии оснований для выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

46. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по Учреждению.

47. Для работников Учреждения, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда согласно результатам СОУТ (специальной оценки условий труда);

- выплаты за работу при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время.

- выплаты за работу в условиях отличающихся от нормальных (Приложение №7).

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в абсолютном выражении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже

размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

49. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которым они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

50. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам Учреждения при выполнении ими дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

51. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

52. 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за руководство детскими объединениями, заведование: учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, центрами, творческими рабочими группами, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

53. Педагогические и иные доплаты за работу, не связанную с оплатой учебной нагрузки и выполнение прямых должностных обязанностей, устанавливаются в целях усиления заинтересованности работников Учреждения и развития творческой активности и инициативы при реализации стоящих перед коллективом Учреждения задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса и образовательных услуг, закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, обеспечения стабильного и эффективного управления образовательными и иными процессами в Учреждении.

54. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором Учреждения в соответствии с локальными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

В случаях, когда работникам установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

55. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не устанавливаются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора, договора гражданского правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами с учетом зарабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников (Приложение № 9).

58. Стимулирующий фонд Учреждения может составлять не более 30 процентов от общего фонда оплаты труда данного Учреждения.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за объем выполняемых работ;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы;

60. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником Учреждения;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

61. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

62. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

63. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника, выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки учащихся, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

64. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за учетную степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Отличник просвещения» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

65. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

66. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

67. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной

должности, без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания (Приложение №6).

2.1.2. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования у педагогического состава учреждения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся по основному месту работы или основной должности, без учета работы на условиях совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются педагогическим работникам учреждения в следующих размерах:

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 1 года до 5 лет
– 5 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 5 года до 10 лет
– 10%;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 10 года до 15 лет
– 15%;

работникам, имеющим педагогический стаж работы от 15 лет до 20 лет
– 20 %;

работникам, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам, занимающим должности служащих, и прочим работникам, устанавливаются в следующих размерах:

служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 1 года до 5 лет - 5 %;

служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 5 лет до 10 лет - 10%;

служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 10 лет до 15 лет - 15%;

служащим, имеющим стаж работы в данной отрасли от 15 лет до 20 лет - 20%;

служащим, имеющим педагогический стаж работы свыше 20 лет – 30 %.

68. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

69. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени или на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности

Учреждения. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

70. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Учреждения применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении ведомственными наградами Свердловской области, Горнозаводского округа и Кировградского городского округа.
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер единовременной премии устанавливается в Приложении № 9 к настоящему Положению.

Решение о выплате единовременной премии директору Учреждения принимается главой Кировградского городского округа на основании ходатайства руководителя органа осуществляющего управление в сфере образования.

71. Директор Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника (Приложение №10).

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель;	13 373
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор;	14 560

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством;	10 891

Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир; секретарь	8 843
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	художник;	9 059
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер;	10 891

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории;	8 304
	рабочий по комплексному обслуживанию зданий;	9 168
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	9 706

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

Порядок повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников Учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком на два года – на 20 процентов;

3.1.) при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

Нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

Если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

3.2.) при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного подпунктами 3) и 3.1.) настоящего пункта;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. При занятии директором, его заместителем и главным бухгалтером Учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа работы (далее стаж), выслугу лет.
2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.
3. При установлении работникам Учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность работы работников в данной отрасли или в данном учреждении.
4. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».
5. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в Учреждении предоставляется директору Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения (при наличии).

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА) ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТЛИЧАЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ.

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения (кроме директора) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в случаях:

2.1. 15 процентов – педагогическим работникам, реализующим адаптированные дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы) в учреждении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся с ограниченными возможностями здоровья в группе, степени и продолжительности общения работников с учащимися с ограниченными возможностями здоровья.

2.2. 20 процентов – педагогическим работникам за обучение по дополнительным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется директором учреждения в зависимости от количества учащихся, степени и продолжительности общения работников с указанными учащимися.

2.3. За увеличение объема работы при выполнении работниками дополнительной работы по такой же профессии (должности):

№	Основание для установления доплаты	Размер доплаты, %
1	Сопровождение инновационной деятельности учреждения	До 30
2	Организацию трудового обучения, профессиональной ориентации	До 10
3	Написание и реализация грантов	До 20

3. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение №8
Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления компенсационных выплат
за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, в
Муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования «Центр детского творчества им. Е.И.
Порошина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, во исполнение [Постановления](#) Правительства Свердловской области от 25.06.2010 N 973-ПП "О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области" (в ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 28.12.2011 [N 1826-ПП](#), от 07.11.2012 [N 1264-ПП](#), от 20.03.2013 [N 330-ПП](#), от 16.12.2013 [N 1512-ПП](#)), [Постановления](#) администрации Кировградского городского округа от 27.12.2013 N 2011 "Об утверждении Положения об оплате труда и стимулировании (премировании) руководителей муниципальных учреждений Кировградского городского округа", [Постановления](#) Администрации КГО №651 от 16.05.2014 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кировградского городского округа, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования Кировградского городского округа», Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения»), Типовым Положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, Устава образовательной организации.

1.2. Педагогические и иные доплаты за работу, не связанную с оплатой учебной нагрузки и выполнение прямых должностных обязанностей, устанавливаются в целях усиления заинтересованности работников

Учреждения и развития творческой активности и инициативы при реализации стоящих перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса и образовательных услуг, закрепления в Образовательной организации высококвалифицированных кадров, обеспечения стабильного и эффективного управления образовательными и иными процессами в Учреждении.

1.3. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом руководителя Учреждения.

2. Порядок установления надбавок и доплат

2.1. Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

2.1.1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", и другие качественные показатели.

Работникам, имеющим ученую степень или почетное звание:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20%;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 30%.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

2.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по Учреждению.

2.3. Надбавки могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

2.4. Установление надбавок к должностному окладу руководителя за интенсивность, напряженность, творческий подход к управлению Учреждением производится по решению учредителя.

2.5. Надбавки и доплаты административно-управленческому персоналу, связанные с преподаванием учебных дисциплин и ведением иной педагогической деятельности, не обусловленной должностными обязанностями, осуществляются на общих основаниях в соответствии с пунктами раздела 3 настоящего Положения.

2.6. Установленные доплаты начисляются за фактически отработанное время.

3. Иные компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей:

3.1. Педагогических работников - за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ):

- за классное руководство - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за заведование учебным кабинетом - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за руководство постоянно действующей аттестационной комиссии - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за ведение табелей и заключение договоров в детских объединениях - до 10% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за руководство вопросами обеспечения безопасности учреждения - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время (за каждое направление);
- за работу на инновационной площадке - до 30% от должностного оклада за фактически отработанное время;

3.2. Работникам (за искл. педагогического состава) - за выполнение работ различной квалификации:

- за ведение работы с благотворительными фондами - до 40% от должностного оклада за фактически отработанное время;

- за ведение кадровых документов и ведение учета военнообязанных - до 40% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за работу договорной деятельности, обслуживание сайта по закупкам - до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за руководство постоянно действующей комиссии по охране труда - до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за работу уполномоченного по охране труда (ведение медицинских осмотров и вакцинации) - до 25% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за обеспечение контроля финансово-хозяйственных операций по договорным обязательствам - до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за работу на инновационной площадке - до 30% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за работу с детьми особой категории - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- за объем выполняемых работ при численности детей свыше 250 человек - до 25% от должностного оклада за фактически отработанное время.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ:

3.3.1. За работу в тяжелых и вредных условиях труда, в том числе за работу с моющими, чистящими и дезинфекционными средствами – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная надбавка устанавливается по результатам СОУТ.

3.3.2. За работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3.3. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада.

4. Заключительные положения

Экономия средств надтарифного фонда на установление доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, направляется на выплату надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы (премирование) и используется в целях стимулирования и материального поощрения работников в соответствии с действующим положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

В случаях принятия постановлений Правительствами РФ и Свердловской области о повышении ставок и окладов в сфере образования установленные настоящим Положением размеры доплат индексируются или пересматриваются. Индексация доплат производится приказом руководителя Учреждения. Пересмотр размеров доплат утверждается в установленном порядке решением собрания трудового коллектива Учреждения.

Приложение №9
Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда и премирования
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества им. Е.И. Порошина»

Данное положение разработано коллективом Учреждения на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Свердловской области и Муниципального образования Кировградский городской округ:

- Закона РФ «Об образовании» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Постановления администрации Кировградского городского округа от 03.02.2014 г. №124 «Об установлении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений в Кировградском городском округе на 2014 год»
- Постановления Администрации Кировградского городского округа № 98-НПА от 31.01.2018 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кировградского городского округа, подведомственных муниципальному казённому учреждению «Управление образования Кировградского городского округа»

для поощрения работников Учреждения по результатам труда, повышения мотивации качества труда работников, поощрения за выполнение сложной и ответственной работы.

1. Общие положения.

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников муниципального автономного учреждения, именуемого далее «Учреждение», составляет 35% фонда оплаты труда Учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения по итогам работы определяются Администрацией Кировградского городского округа.

1.3. Настоящее положение утверждается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета работников МАУ ДО «ЦДТ» и действует с 01 мая 2024 года.

1.4. Общественный контроль за соблюдением порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется комиссией, в состав которой входят представители профсоюзного комитета, представители администрации Учреждения. Состав комиссии утверждается директором Учреждения. В состав комиссии делегируются: 2 человека из числа членов коллектива, председатель первичной профсоюзной организации Учреждения, 1 человек от администрации ЦДТ. Комиссия избирает из своего состава председателя комиссии, заместителя председателя комиссии и секретаря.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина», Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за квартал.

1.7. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом самостоятельно разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.9. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

1.10. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки учащихся, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном Коллективным договором, локальным нормативным актом о Учреждения, трудовым договором.

1.11. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

1.12. Предусмотрены выплаты за выполнение особо сложных и ответственных работ, интенсивность труда вспомогательному и обслуживающему персоналу в размере до 50% должностного оклада.

1.13. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации (при объявлении благодарности руководителя профильных министерство Свердловской области) – 20% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (при награждении Почётной грамотой профильных Министерство Свердловской области – 20% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 30% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя – до 30% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 5) в связи с праздничными днями (Международный женский день, День Защитника Отечества) до 35% от должностного оклада за фактически отработанное время и юбилейными датами (50, 55, 60,65,70 лет со дня рождения – до 50% от должностного оклада за фактически отработанное время (в зависимости от стажа работы в образовательной организации);
- б) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 1 оклада;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 1 оклада
- 8) выезд педагога с целью посещения образовательного мероприятия – до 10% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 9) за работу с некоммерческим благотворительным фондом поддержки культурных и социальных инициатив «Достойным – лучшее» - до 10% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 10) за проведение отчетного концерта:
 - педагог дополнительного образования концертмейстер, музыкальный руководитель
 - актовый зал МАУ ДО «ЦДТ» - до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;
 - концертный зал ДК «Металлург» - до 20% от должностного оклада за фактически отработанное время;
- 11) организация и проведение педагогом – организатором платного мероприятия:

с посещаемостью до 50 человек – до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;

свыше 50 человек – до 20% от должностного оклада за фактически отработанное время;

12) за наличие учащегося-получателя стипендии Главы КГО – до 15% от должностного оклада за фактически отработанное время;

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера.

2.1. Накопление первичных данных для расчета размера выплат стимулирующего характера ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности в рамках внутреннего контроля. Первичные данные на педагогических работников представляются Комиссии заместителем директора Учреждения в соответствии с распределением функциональных обязанностей, на заместителя директора – директором Учреждения; на учебно-вспомогательный и технический персонал – заведующим хозяйственной частью.

2.2. Результативность работы педагогических работников определяется экспертной комиссией с учётом самооценки педагогических работников.

2.3. Результаты самооценки педагогических работников рассматриваются экспертной комиссией.

2.4. Результаты самооценки педагогических работников могут быть оспорены работником по отдельным или по всем показателям.

2.5. Часть показателей (критериев) эффективности работы оценивается экспертной комиссией по справкам, предоставленным членами администрации. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия более половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о премировании.

2.6. Каждый работник Учреждения должен быть ознакомлен с результатами оценки комиссией собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе до издания приказа директора Учреждения об утверждении размеров стимулирующих надбавок.

2.7. Работа комиссии завершается составлением итогового протокола результативности работы всех работников Учреждения (форма утверждается директором Учреждения), в который вносится итоговое количество баллов по каждому работнику Учреждения.

2.8. На основании итогового оценочного листа издается приказ директора Учреждения об утверждении размеров стимулирующих надбавок (премий) и (или) материальной помощи работникам Учреждения за соответствующий период и передается в бухгалтерию для начисления надбавок. Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному работнику, максимальным пределом не ограничивается. По решению комиссии в соответствии с

представлением руководителя ЦДТ премиальные выплаты могут назначаться:

- по результатам труда за учебный год и в дальнейшем выплачиваться как ежемесячные стимулирующие выплаты в новом учебном году;
- по результатам труда за учебную четверть или календарный месяц;
- за достижение высоких результатов в труде и в связи с юбилейными датами;
- в качестве специальных премий за особые достижения педагогических работников и их учащихся в конкурсах, фестивалях, смотрах городского, регионального и всероссийского уровней.

2.9. Приказ директора образовательной организации о распределении стимулирующего фонда работникам издаётся до 30 числа текущего месяца. Специальные премии вручаются в торжественной обстановке на собраниях трудового коллектива, педагогических советах с вручением дипломов, Почетных грамот, благодарственных писем.

Основанием для полного лишения или частичного снятия выплат могут быть следующие случаи: невыполнение должностных обязанностей, грубые нарушения трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка, отказ работника от выполнения определенной работы, перераспределение обязанностей, ухудшение качества работы и наличие дисциплинарного взыскания.

3. Основания премирования

Каждый показатель оценивается до 5 баллов.

1. Основания (критерии) премирования педагогических работников.

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
1. Обеспечение наполняемости в группах детских объединений.	Количество обучающихся: 80-90% 1-2 балла 90-100% от 3-5 баллов	От 1 до 5 баллов
2. Своевременное предоставление отчетности, ведение журнала (табеля	При соблюдении всех требований 5 баллов	От 1 до 5 баллов

посещаемости)		
3.Повышение профессиональной компетентности (курсы повышения квалификации, переподготовка, прохождение аттестации)	Балл начисляется за каждый вид деятельности. Муниципальный уровень – до 2 баллов, региональный – до 4 баллов, всероссийский – до 5 баллов.	От 1 до 5 баллов
4.Участие в инновационной и методической деятельности. Участие в профессиональных конкурсах. Работа в комиссиях.	Балл начисляется за каждый вид деятельности. Уровень учреждения – до 2 баллов, муниципальный – до 3 баллов, региональный и всероссийский – до 5 баллов	От 1 до 5 баллов
5.Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях.	Балл начисляется за каждый вид деятельности. Уровень учреждения – до 2 баллов, муниципальный – до 3 баллов, региональный и всероссийский – до 5 баллов	От 1 до 5 баллов
6.Обеспечение наполняемости на мероприятиях.	Количество зрителей: 80-90% - 2 балла 90-100% - от 3-5 баллов	От 1 до 5 баллов
7.Участие в конкурсных мероприятиях.	Балл начисляется за каждый вид деятельности. Уровень учреждения – до 2 баллов, муниципальный – до 3 баллов, региональный и всероссийский – до 5 баллов	От 1 до 5 баллов

8. Динамика количества проведённых мероприятий на платной основе по сравнению с предыдущим периодом	Увеличение – 5 баллов Сохранение уровня – 2,5 балла. Снижение уровня – минус 3 балла	От минус 3 до 5 баллов.
9. Привлечение внебюджетных средств (добровольные пожертвования) по сравнению с предыдущим периодом	Сохранение уровня – 5 баллов Увеличение уровня не менее чем на 10 % - 10 баллов Снижение – минус 3 баллов	От минус 3 до 10 баллов

Показатель 2, 3, 4 применяется для всех педагогов.

Показатель 1,5,8,9 применяется для педагогов дополнительного образования.

Показатель 6 и 7 применяется для педагогов-организаторов.

2. Основания (критерии) премирования заместителя директора ЦДТ по учебно-воспитательной работе.

2.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.

2.2. Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда.

2.3. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы.

2.4. Сохранение контингента учащихся.

2.5. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.

2.6. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

2.7. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).

2.8. Выполнение образовательных и учебных планов и программ.

3. Основания (критерии) премирования заведующего хозяйственной частью.

3.1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН.

3.2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

3.4. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемого подразделения.

3.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ).

4. Основания (критерии) премирования работников бухгалтерии.

4.1. Систематизация бюджетного учета.

4.2. Применение в работе новых компьютерных программ.

4.3. Ведение экономической работы.

4.4. Учет внебюджетной деятельности.

4.5. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности.

4.6. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности.

4.7. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.

5. Основания (критерии) премирования специалистов по охране труда и делопроизводству.

5.1. Своевременное и качественное ведение учебной и отчетной документации.

5.2. Обеспечение требований трудового законодательства, правил и инструкций по охране труда.

5.3. Высокий уровень информационного обеспечения работы трудового коллектива и сбора информации.

6. Основания (критерии) премирования обслуживающего персонала.

6.1. Проведение генеральных уборок.

6.2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.

6.3. Качественная уборка помещений.

6.4. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ)

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения выплат материальной помощи.
2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере.
3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 1 оклада (должностного оклада) в год в следующих случаях:
 - 1) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство;
 - 3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака;
 - 4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов;
 - 5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов ;
 - б) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов;
 - 7) сотруднику, имеющему статус молодого специалиста;
4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.
5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

Приложение №11
Положению об оплате труда
работников МАУ ДО «ЦДТ им. Е.И. Порошина»

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Комиссия по премированию работников Учреждения (далее – Комиссия) создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы (премий).

1.2. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, Положением об оплате труда работников Учреждения, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, регуливающими вопросы оплаты труда работников Учреждения, и настоящим Положением.

1.3. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением и локальными нормативными актами, регуливающими систему стимулирования труда работников Учреждения.

1.4. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2. Компетенция и права Комиссии

2.1. К компетенции Комиссии относится рассмотрение и определение персонально каждому работнику Учреждения:

- размера премирования с учетом показателей оценки эффективности деятельности за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременных премий.

2.2. Комиссия вправе:

- принимать решения в пределах своей компетенции;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения по материальному стимулированию работников.

3. Формирование, состав Комиссии

3.1. Комиссия создается из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются директором Учреждения.

3.3. Представители работников в Комиссию делегируются общим собранием работников Учреждения.

3.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора Учреждения на срок не менее 1 года.

3.5. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

3.6. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

3.7. Директор Учреждения не может являться председателем Комиссии, но может входить в ее состав с правом совещательного голоса.

4. Порядок работы Комиссии.

4.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

4.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

4.3. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

4.4. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

4.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. Форма голосования – открытая.

4.6. Директор Учреждения ежемесячно представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления им стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на премирование работников. Директор Учреждения вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения премиальных выплат.

4.7. Комиссия вправе запросить от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

4.8. Вопросы об установлении премирования рассматриваются Комиссией до 26 числа каждого месяца.

4.9. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

4.10. Директор Учреждения издает приказ об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных Комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

4.11. Директор Учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

5. Заключительные положения

5.1. Директор Учреждения не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

5.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии.

За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.